

Varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä kiireestä ja kiireettömyydestä työssä

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteiden maisteriohjelma
Varhaiskasvatuksen opintosuunta
Pro gradu -tutkielma 30op
Kasvatustiede
Helmikuu 2021
Riikka Leinonen

Ohjaaja: Lasse Lipponen



Tiedekunta - Fakultet – Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta		
Tekijä - Författare – Author Riikka Leinonen		
Työn nimi - Arbetets titel Varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä kiireestä ja kiireettömyydestä työssä		
Title Early childhood education employees perceptions of time pressure in work		
Oppiaine - Läroämne – Subject Varhaiskasvatus, kasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Lasse Lipponen	Aika - Datum - Month and year 02/2021	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 73 + 9
Tiivistelmä - Referat – Abstract <p><i>Tavoitteet.</i> Kiire on osa työelämää. Kiireen käsitettä käytetään laajasti, mutta sen sisältämät merkitykset jäävät usein epäselviksi. Kiireen ilmiö on sosiokulttuurisen viitekehyksen mukaan yhteisön tai ryhmän tapa toimia, mikä vuorovaikutuksen kautta siirtyy osaksi yksilön toimintaa ja käsityksiä. Suomalaisen työelämäntutkimuksen mukaan työkiireen lisääntyminen näkyy erityisesti kuntasektorien aloilla, kuten sosiaali- ja terveydenhuollon sekä kasvatuksen ja opetuksen aloilla. Tutkimuksissa itse työntekijöiden käsitykset kiireestä ovat silti jääneet vähäisiksi.</p> <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä työssä koetusta kiireestä. Julkisessa keskustelussa varhaiskasvatuksen alaa on luonnehtinut kiire ja hektisyys, mutta henkilöstön käsitykset ja kokemukset ovat jääneet huomiotta. Tutkimuksen tavoitteena oli antaa varhaiskasvatuksen henkilöstölle puheenvuoro työssä koetusta kiireestä. Tämän tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa, millaisia käsityksiä varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on kiireestä ja kiireettömyydestä varhaiskasvatuksessa.</p> <p><i>Menetelmät.</i> Tutkimus on fenomenografinen tutkimus. Tutkimukseen osallistui 101 varhaiskasvatuksen työntekijää kahteen Facebookin varhaiskasvatussyhteisöön lähettämäni verkkokyselyyn vastaamalla. Aineistona on kahdeksaan avonaiseen kysymykseen ja neljään case-väittämään saadut vastaukset. Lopullinen aineisto koostui noin 1300 yksittäisestä vastauksesta.</p> <p><i>Tulokset ja johtopäätökset.</i> Tutkimuksen tulosten mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö käsitti kiireen toimintatapana, osana työn rakenteita, työympäristön ongelmana, työhön liittyvien arvojen ja todellisuuden kohtaamattomuutena, uhkana hyvinvoinnille ja suhteessa lapsiryhmään. Kiireettömyys käsitettiin työn arvoperustana, rakenteina, yksilöstä riippuvana, arjessa joustamisena, lapsiryhmän kokona ja epäammattillisena toimintana. Kiire ja kiireettömyys käsitettiin olevan suhteessa omaan toimintaan, mutta myös rakenteellisina ja yhteisön vastuulla olevina ilmiöinä. Varhaiskasvatuksen järjestämiseen ja työnkuviin kaivataan selkeytystä, lisää henkilöstöresursseja ja lisää arvostusta niin työntekijöiden kuin julkisen keskustelunkin puolelta.</p>		
Avainsanat – Nyckelord kiire, kiireettömyys, varhaiskasvatus, työelämä, fenomenografia		
Keywords time pressure, early childhood education, working life, phenomenography		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet – Faculty Faculty of Educational Sciences		
Tekijä - Författare – Author Riikka Leinonen		
Työn nimi - Arbetets titel Varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä kiireestä ja kiireettömyydestä työssä		
Title Early childhood education employees perceptions of time pressure in work		
Oppiaine - Läroämne – Subject Early childhood education, Educational Sciences		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Lasse Lipponen	Aika - Datum - Month and year 02/2021	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 73 + 9
Tiivistelmä - Referat – Abstract <p><i>Aims.</i> Time pressure is part of working life. The term of time pressure is widely used but the meanings that it includes are often left unclear. According to the sociocultural framework, time pressure is an organizational or cultural way of act that individual transfer into their own way of act and comprehend by being in an interaction with others. According to Finnish working life studies the time pressure in work life has increased especially in communal field, in social and healthcare and educational fields particularly. Employees own perceptions have often left in minor role.</p> <p>The aim of this research was to study early childhood education employees' perceptions of the time pressure in work. In public discussion, the field of early childhood education has been characterized by time pressure and hectic working culture, but the perceptions of the employees have been left unnoticed. The aim of the study was to give voice to the employees in early childhood education to talk about the time pressure in their own work. The aim of this study is to survey the perceptions that early childhood educators give to the time pressure in working life.</p> <p><i>Methods.</i> This study is a phenomenographic study. There were 101 employees of early childhood education that participated in this study. Employees participated by answering the internet questionnaire that I had send to two early childhood education communities in Facebook. The final research material included answers to eight open questions and four case-study questions, all together approximately 1300 individual answers.</p> <p><i>Results and conclusions.</i> The results of this study included variations of perceptions that early childhood education employees have towards time pressure in work. Results included time pressure as a way of acting, as a part of work structures, as a problem of work environment, as a conflict between the values and the reality in working life, as a threat to ones wellbeing and as a relation towards the child group. The perception about not having a time pressure in work included the tranquillity as basic value, as a structure, as being depended of individual, as bending in casual work, as the size of the child group and as an unprofessional acting. The time pressure and a lack of time pressure were precepted as being in relation to own acting but also as structurally and communally responsible phenomena. There is a need of arrangement of early childhood education field and job descriptions. Also, the field of early childhood education deserves more valuation from the employees themselves but also in a public discussion.</p>		
Avainsanat - Nyckelord kiire, kiireettömyys, varhaiskasvatus, työelämä, fenomenografia		
Keywords time pressure, early childhood education, working life, phenomenography		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	KIIRE ILMIÖNÄ	4
2.1	Sosiokulttuurinen viitekehys	4
2.2	Kiire työelämässä	7
2.3	Kiire varhaiskasvatuksessa	12
2.3.1	Varhaiskasvatuksen työn muutos	12
2.3.2	Varhaiskasvatuksen järjestäminen	13
2.3.3	Kiire varhaiskasvatuksen tutkimuksissa	16
3	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	18
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
4.1	Laadullinen tutkimus	19
4.2	Fenomenografia lähestymistapana	20
4.3	Aineiston hankinta ja osallistujat	22
4.4	Aineiston analyysi	24
5	TULOKSET JA NIIDEN TULKINTAA	30
5.1	Varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä kiireestä	30
5.1.1	Kiire toimintatapana	30
5.1.2	Kiire työn rakenteissa	33
5.1.3	Kiire työympäristön ongelmina	36
5.1.4	Kiire arvojen ja työn todellisuuden kohtaamattomuutena	40
5.1.5	Kiire oman hyvinvoinnin uhkana	43
5.1.6	Kiire suhteessa lapsiryhmään	44
5.2	Varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä kiireettömyydestä	46
5.2.1	Kiireettömyys työn arvoperustana	46
5.2.2	Kiireettömyys rakenteissa	49
5.2.3	Kiireettömyys yksilöstä riippuvana	53
5.2.4	Kiireettömyys arjessa joustamisena	56
5.2.5	Kiireettömyys lapsiryhmän kokona	58
5.2.6	Kiireettömyys epäammatillisena toimintana	60
5.3	Tutkimustulosten yhteenveto ja pohdintaa	61
6	LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	63
7	POHDINTA	66
	LÄHTEET	70
	LIITTEET	1

TAULUKOT

Taulukko 1. Kuvauskategoriat varhaiskasvatuksen henkilöstön kiireen käsityksistä	29
Taulukko 2. Kuvauskategoriat varhaiskasvatuksen henkilöstön kiireettömyyden käsityksistä ..	29
Taulukko 3. Kiire toimintatapana -kuvauskategoria.....	30
Taulukko 4. Kiire työn rakenteissa -kuvauskategoria.....	33
Taulukko 5. Kiire työympäristön ongelmina -kuvauskategoria	36
Taulukko 6. Kiire arvojen ja työn todellisuuden kohtaamattomuutena -kuvauskategoria	40
Taulukko 7. Kiire oman hyvinvoinnin uhkana -kuvauskategoria	43
Taulukko 8. Kiire suhteessa lapsiryhmään -kuvauskategoria	44
Taulukko 9. Kiirettömyys työn arvoperustana -kuvauskategoria.....	46
Taulukko 10. Kiirettömyys rakenteissa -kuvauskategoria	49
Taulukko 11. Kiirettömyys yksilöstä riippuvana -kuvauskategoria	53
Taulukko 12. Kiirettömyys arjessa joustamisena -kuvauskategoria	56
Taulukko 13. Kiirettömyys lapsiryhmän kokona -kuvauskategoria	58
Taulukko 14. Kiirettömyys epäammatillisena toimintana -kuvauskategoria	60

1 Johdanto

Tämän päivän työelämää ja varhaiskasvatuksen työtä kuvaa jatkuva työntekijöiden kokemus kiire. Kainuun Sanomien (2019) nettijulkaisussa on julkaistu varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajan mielipide säästöjen aiheuttaman kiireen vaikutuksesta varhaiskasvatuksessa työskentelevien työssä jaksamiseen ja uupumiseen. Helsingin Sanomien (2020) julkaisemassa artikkelissa psykoterapeutti auttaa lukijoita pääsemään eroon jatkuvasta kiireen kokemuksesta. Yle Uutisten (2018) julkaisemassa jutussa kiireestä kirjoittanut kirjailija kehottaa kiireestä puhumisen sijaan olemaan läsnä ja vähentämään panikointia. Yle Uutiset (2016) raportoi nettijulkaisussaan Työterveyslaitoksen kanssa tehdyn Stressitestin tuloksia, missä kolmen eri ammattikunnan edustajan, yksi heistä varhaiskasvatuksen opettaja, työpäivien kiireellisyyttä ja siitä fyysisesti palautumista seurattiin rannemittarien avulla. Kiireen kokemus ja tuntemus töissä allekirjoitetaan ja kiireen kokemus tunnistetaan sekä henkilökohtaisella tasolla, että yhteiskunnallisesti.

Kiire on arkikielestä ja julkisesta keskustelusta tuttu termi, jota käytetään kuvaamaan ajan ja tehtävien epäsuhdetta, hektistä elämää, liian tiukkaa aikataulua, sekä erilaista aikapainetta. Kiireen käsite on ankkuroitunut arkikieleen, mutta sen sisältämiä merkityksiä ei useinkaan kyseenalaisteta. Lentävät lauseet, kuten ”aika on rahaa” ja ”mennyt aika ei saa takaisin”, liikkuvat perimätietona sukupolvelta toiselle ja yleiseen ahkeruuteen ja sinnikkyys hyveeseen viittaavien neuvojen sijasta ne ovat kenties muuttuneet niin työelämässä, että vapaa-ajalla tuottavuuden vaatimuksen suuntaviivoiksi. Arki, työ ja asioiden saavuttaminen vaatii vauhtia, tehokkuutta ja joustamista ja kiireinen, näennäisesti monta asiaa samanaikaisesti suorittava ihminen saa osakseen ihailua ja kunnioitusta. Työelämässä kiire on juuttunut rakenteelliseksi osaksi työyhteisöjen tuloksellisuuden ja tehokkuuden muodossa, mutta myös ujuttanut vaikutusvaltaansa työajan ulkopuolelle ihmisten henkilökohtaiseen elämään ja vapaa-ajalle (Green, 2006; Hakala, 2010). Erkki Kauhasen (2005) Tiede-lehdessä julkaiseman artikkelin mukaan ihmisten kalenterit ovat niin täynnä, että pienetkin muutokset aikatauluissa vaikeuttavat monen muun ihmisen aikataulujen järjestymiseen: elämästä on kadonnut jousto. Myös Levine (2005) kysyy, täytyykö kiire tulkita kulttuurisesti parempana pidetyksi toiminnaksi, kuin asioiden tekeminen hitaasti ja huolellisesti? Huomionarvoista on, että nämä tutkimukset ovat jo pian parin

vuosikymmenen takaisia, eivätkä työelämän ja elämisvauhdin kiirekulttuurit ole näyttäneet hidastumisen merkkejä.

Suomalaisessa työelämä tutkimuksissa kiire on huomioitu enemmän ja vähemmän aktiivisesti esimerkiksi Tilastokeskuksen työelämä tutkimuksissa jo 1970-luvulta lähtien. Näistä tutkimuksista on sittemmin jalostunut jatkotutkimusta myös varhaiskasvatuksen alalla (muun muassa Hjelt & Karila 2017). Tämän päivän keskustelua varhaiskasvatuksen työstä kuvaavat hallinnon tuska henkilöstön riittämättömyydestä, henkilöstön työpaineen ja hallitsemattomiksi kasvaneen työmäärän kanssa taiteilu sekä huoli laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumisesta. Uudistuneen varhaiskasvatuslain (540/2018) mukanaan tuomat henkilöstön kelpoisuusvaatimukset pyrkivät selkeyttämään varhaiskasvatuksen työtehtävien jakautumista, mutta ne ovat myös osaltaan lisänneet alan sisäistä keskustelua työn mielekkyydestä ja tärkeydestä, sekä työn arvostuksesta. Varhaiskasvatuslaissa ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2018) vaadittu pedagogiikan painottaminen on lisännyt muun muassa sosiaalisen median varhaiskasvatuspalstoilla keskustelua eri ammattiryhmien työn tärkeydestä, osaamisen arvottamisesta sekä työtehtävien epätasaisuudesta. Lisäksi muun muassa kuntien säästötoimien nähdään vaikuttavan niin työssä jaksamiseen, työn ja varhaiskasvatuksen laatuun, että työn kiireellisyyteen (Kainuun Sanomat, 2019).

Kiinnostukseni kiireen ilmiön tutkimiseen syntyi huomattessani, että vasta pari vuotta valmistumisen jälkeen työskennelleet tuntemani varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työssä hallitsematonta kiirettä, ajan ja vaikutusmahdollisuuksien puutetta ja uupumusta, sekä pohtivat vakavasti vaihtavansa alaa. Mistä johtuu, että varhaiskasvatuksessa työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työssä koetaan vähäisiksi, ja miksi kiire koetaan lähes pakolliseksi osaksi työtä? Julkisessa keskustelussa varhaiskasvatusalan houkuttelevuutta vähentää erityisesti matala palkkaus ja työntekijäpula, mutta onko mahdollista, että tieto siitä, että varhaiskasvatuksen työ on kiireistä, vaikuttaisi jo alalle hakeutumisen vaiheessa (Karila & Kupila, 2010)? Vievätkö hallinnolliset syyt ja resurssiongelmista johtuva kiire hyviä työntekijöitä varhaiskasvatuksesta muihin töihin? Varhaiskasvatuksen henkilöstön kiireen kokemuksia on tärkeä tutkia, sillä muun muassa lakimuutoksen aiheuttamaan epäselvyyteen ja varhaiskasvatuksen työhön liittyvään kiireeseen on löydettävä syy ja helpotus. Miten voimme tarjota lapselle laadukkaan, kiireettömän ja rauhallisen kasvuympä-

ristön sekä aikuisen sensitiivisen läsnäolon, jos tiedämme kiireen selvästi vähentävän laatu, hyvinvointia ja sensitiivisyyttä ja sitä kautta vaikuttavan lapsen oppimiseen, kasvuun ja kehitykseen (ks. Vlasov ym., 2018)?

Tämän tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa, millaisia käsityksiä varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on kiireestä ja kiireettömyydestä varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksen kautta haluan päästää varhaiskasvatuksen henkilöstön kertomaan henkilökohtaisia kokemuksiaan työssä koetusta kiireestä ja kiireettömyydestä sen sijaan, että kiireen kokemus jäisi vain prosentuaalisten numeroiden tasolle. Tässä tutkimuksessa avaan kiireen ilmiötä, sekä kiiretutkimusta työelämässä sekä erityisesti varhaiskasvatuksessa. Kaikki tutkimusaineiston vastaukset ovat yksittäisten varhaiskasvatuksessa työskentelevien omaa työtä koskevia vastauksia, joita on käsitelty kiireen ja kiireettömyyden ilmiöiden näkökulmasta. Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole analyysijä yksittäisistä vastaajista, vaan kiireen ja kiireettömyyden ilmiöistä ja variaatiosta niiden kokemisessa.

2 Kiire ilmiönä

Tässä luvussa tarkastelen kiirettä ilmiönä. Aloitan käsittelemällä kiireen käsitettä sosio-kulttuurisesta viitekehyksestä käsin, sekä kulttuurisesti jaettuna ilmiönä. Seuraavaksi tarkastelen kiirettä yleisen työelämä tutkimuksen, sekä lopulta varhaiskasvatuksen työelämän kautta.

2.1 Sosiokulttuurinen viitekehys

Kiire on ilmiö, mikä toisaalta tunnetaan yksilöllisenä kokemuksena, toisaalta laajemmin tarkastellessa sosiaalisena abstraktina ilmiönä, mikä pitää sisällään paljon erilaisia merkityksiä. Tässä tutkimuksessa lähestyn kiireen ilmiötä sosiokulttuurisesta viitekehyksestä. Sosiokulttuurinen teoria pitää sisällään käsityksen oppimisesta ensin sosiaalisesti ja sitten vasta yksilöllisellä tasolla tapahtuvana. Ihmisen käsitykset siis ikään kuin suodattuvat sen läpi, miten kulttuurinen ympäristö mieltää samat käsitykset. Roger Säljö (2004) esittää sosiokulttuurisen teorian käsittelevän oppimisen kysymyksiä siitä, miten ihminen omaksuu kulttuurinsa sekä ympäristöönsä kuuluvan ajattelun ja toimenpiteiden suorittamiseen vaatimat keinot. Oppimisessa kysymys ei ole siis siitä, milloin opimme vaan siitä, mitä opimme eri tilanteissa (Säljö, 2004).

Sosiokulttuurinen teoria pohjaa Leo Vygotskyn käsityksiin siitä, että yksilön ajattelun alkuperä on lähtöisin sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Sosiokulttuurinen lähestymistapa korostaa sosiaalisen ja yksilön prosessien keskinäistä riippuvuutta tiedon rakentumisessa: yksilön kehitys pohjaa vuorovaikutuksessa opittujen mallien ja toimintatapojen kautta yksilön sisäistettyyn sisäiseen puheeseen (John-Steiner & Mahn, 1996; Vygotsky, 1978). Ihmisen kehitys alkaa riippuvuutena hoivaajista ja hoivaajien hänelle tarjoamista kokemuksista (John-Steiner & Mahn, 1996). Vuorovaikutuksen kautta yksilö siis oppii kulttuurin tapoja ja taitoja väistämättä, vaikka niitä ei suoranaisesti pyritäisi opettamaan.

Vygotskyn oppimisen ja kehityksen tutkimukset perustuvat käsitykseen siitä, että ihmisen toiminta on osa kulttuurista kontekstia ja että ihmisen toimintaa voidaan parhaiten ymmärtää tutkimalla toiminnan historiallista kehitystä: ihmisen käyttäytymistä voidaan ymmärtää vain käyttäytymisen historian kautta (John-Steiner & Mahn, 1996; Wertsch, 1990). Vygotskyn sosiokulttuurisen teorian voima piilee sosiaalisen ja yksilön kehityksen keskinäisen riippuvuuden myöntämisessä. Koska kehitys nähdään sosiaalisesti jaettujen toimintojen muutoksena yksilön sisäistetyiksi prosesseiksi, ei ulkoisen ja sisäisen oppimisen ja toiminnan erottaminen toisistaan ole asianmukaista (John-Steiner & Mahn, 1996).

Sosiokulttuurinen viitekehys sopii kiireen ilmiön käsittelyyn ilmiön monitulkintaisuuden vuoksi. Siinä, miten opimme, on kyse siitä, miten ympäröivän kulttuurin ja ympäristön ajattelu ja käytännöllisten toimenpiteiden suorittamisen keinot omaksutaan (John-Steiner & Mahn, 1996; Vygotsky, 1978). Sosiokulttuurinen näkökulma pitää oppimista sosialisoitumisena toimintoihin, käsityksiin ja vuorovaikutusmalleihin, jotka ovat kulttuurisia, kommunikaatiossa olemassa olevia ja sen välityksellä ymmärrettäviä, sekä myös tästä syystä yhteiskuntien ja elinympäristöjen välillä vaihtelevia (Säljö, 2004). Kiire saa erilaisia merkityksiä kulttuurista riippuen: läntisessä kaupallistuneessa maailmassa kiireellisyys ymmärretään kalenterin kellontarkkana suunnitteluna ja ajan rahallisena arvona, kun taas esimerkiksi maanviljelystä riippuvaisissa maissa ja kulttuureissa kalenteri on järjestetty ympäristön vuodenaikojen muutoksen mukaan (Levine, 2005). Ympäröivä kulttuuri antaa merkityksen sille, miten ajan käytön ja arvon ymmärrämme. Sosiokulttuurisen käsityksen mukaan on tärkeää tiedostaa, millaiset käsitykset tiedosta ja oppimisesta ovat milloinkin vallalla ja millaisia käsityksiä pidetään enemmän tai vähemmän itsestään selvinä. (Säljö, 2004.) On siis aiheellista pohtia, millainen arvo kiireen käsitteelle annetaan, mikä kiireen kokemus pitää sisällään ja miten yksilö toistaa omassa toiminnassaan ympäröivän kulttuurin kiireelle antamia määritteitä. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa yleinen kiireettömän ympäristön arvo tulee kiirekulttuurin ja kiireen sosiaalisen paineen kautta ohitetuksi.

Vygotskyn mukaan kielen merkitys oppimista vahvasti ohjaavana tekijänä on keskeinen. Kieli on voimakas väylä sisäisen toiminnan esille tuomisessa: kieli on työkalu yksilön ja maailman järjestämiseen ja organisointiin (John-Steiner & Mahn, 1996; Vygotsky, 1978).

Sillä, miten kiireestä puhutaan, rakennetaan sekä kiireen ilmiöön asennoitumista, että ilmiötä itsessään. Sosiokulttuurisesta viitekehyksestä kielellä ja viestinnällä on tärkeä tehtävä tiedon siirtämisessä. Oppimisen tutkimuksessa sosiokulttuurinen lähtökohta on, että opettaja välittää ja oppilas vastaanottaa tietoa sellaisenaan. Tiedon säilyttäminen ja edelleen välittäminen on ymmärrettävää: oppijat saavat näin opettajan näkökulmasta tarvittavia taitoja yhteiskunnassa toimimiseen. Sosialisatioprosessi kulkee ensin perheiden, sitten koulun tai muun toisen asteen laitoksen läpi. (Säljö, 2004.) Lave ja Wenger (1991) ovat puhuneet tilannekohtaisesta oppimisesta (*situated learning*), jossa tutkitaan tilannekohtaista ihmisen ymmärtämisen ja kommunikoinnin roolia. Tilannekohtaisen oppimisen tutkimuksissa keskitytään oppimisen ja sosiaalisen tilanteen väliseen suhteeseen ja tutkitaan kognitiivisten prosessien ja oppimistilanteen sisältämien tilannetekijöiden sijaan sitä, millaista sosiaalista sitoutumista tarvitaan hyvän oppimisen takaamiseksi. Laven ja Wegnerin (1991) mukaan oppiminen on prosessi, mikä näyttäytyy osallistumisen kehyksessä, ei yksilön mielessä, ja että oppiminen tapahtuu aina yhteisesti, ei yhden osallistujan toimesta: oppiminen vaatii aina osallistumista. Oppimisprosessiin kuuluu kuitenkin tietynlainen sääntöjen mukaisuus (Lave & Wegner, 1991). On siis mahdollista, että esimerkiksi tietyn työyhteisön sisällä samasta ilmiöstä, kuten kiireestä, puhutaan samalla tavalla, vaikka yksilöiden välisessä kokemuksessa olisikin eroavaisuuksia. Myös ilmiöstä puhuminen tietyn yhteisön sisällä voi sisältää lainalaisuuksia: onko esimerkiksi kiireestä luovallista puhua positiivisena asiana, vai kuuluuko kiireen aina olla stressaavaa ja kuormittavaa? Lisäksi eri inhimillisissä toiminnoissa sama asia voidaan ymmärtää eri tavoin. Kiire ymmärretään kasvatustyössä hyvin eri tavalla, kun esimerkiksi tekniikan tai maanviljelyksen työssä. Myös tietyn ryhmän, kuten kasvatustyötä tekevien, tai yhden varhaiskasvatusyksikön henkilöstön välillä on erilaisia käsityksiä siitä, miten kiire koetaan. Nykyaikaiselle yhteiskunnalle ominaista on, että rinnakkain on olemassa erilaisia tapoja todellisuuden ymmärtämiseen ja selittämiseen (Säljö, 2004). Kiireen käsitteen sosiokulttuurinen merkitys kuitenkin on, että tietyn kulttuurin edustajat puhuvat samasta ilmiöstä käyttäessään tiettyä käsitettä. Tässä tutkimuksessa lähtöajatukseni on, että vaikka kiireen käsitettä käytetään varhaiskasvatuksen henkilöstön kesken arkipäiväisesti ja yleisesti, saattaa sen sisältämät merkitykset silti olla käyttäjälleen epäselviä ja jäsentymättömiä, työyhteisön jäseniltä toisille adaptoituneita ja kulttuurisesti omaksuttuja.

Tässä tutkimuksessa kiireellä tarkoitetaan osittain työelämässä ja varhaiskasvatuksen työkontekstissa omaksuttua puhetapaa aikaresurssin ja henkilöresurssin kohtaamattomuudesta, suorittamisen vaatimuksen tunteesta ja työn ja arvojen kohtaamattomuudesta. Kiireen sosiokulttuurinen luonne kulkee tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen läpi omaksuttuna, yhteisenä ilmiönä, mikä osataan osoittaa ja todeta, mutta sen määrittely on haasteellista ja nähdään yksilön ongelmana sen sijaan, että sitä lähestyttäisiin työyhteisöstä käsin. Tulososiossa selvitän, miten varhaiskasvatuksen henkilöstö käsittää kiireen ja kiireettömyyden.

2.2 Kiire työelämässä

Robert Levine (2005) väittää eri kulttuureissa tekemiensä tutkimusten tulosten perusteella, että jos vaikkapa hyvinvoivassa teollisessa Amerikassa ihminen kysyy toiselta kuulumisia, on vastaus todennäköisesti kertomus siitä, miten stressaantunut vastaaja on ja kuinka kiireistä hänen elämänsä tavalla tai toisella on. Erikoisen keskustelusta tekee se, että kumpikin keskustelun osapuoli ymmärtää vastauksen sisältävän jonkinlaista kerskailua: ”katso, miten tärkeä minä olen”. Tätä prosessia voi olla hankala ymmärtää sellaisesta kulttuurista käsin, missä kiireelle ei anneta saman kaltaisia merkityksiä, mutta sellaisissa kulttuureissa, missä aika on rahaa ja jokainen hetki ilman toimintaa on hukkaan heitetty, tämä mekanismi on helppo ymmärtää. Kiireinen ihminen on tärkeä ihminen. (Levine, 2005.)

Vaikka teknologian kehityksen vuoksi esimerkiksi ihmisten välinen yhteydenpito ja kommunikointi on helpottunut sekä toimintojen ja töiden suorittaminen on nopeutunut, Hartmut Rosan (2003) tutkimusten mukaan vapaa-aika koetaan silti entistä vähäisemmäksi ja haavoittuvammaksi. Rosa on puhunut sosiaalisen kiihtyvyyden (social acceleration) käsitteestä, mikä pitää sisällään yhteiskunnan sisällä tapahtuvan kommunikaation ja informaation nopeutumiseen kytköksissä olevan teknologisen kiihtyvyyden, elämäntapojen, -arvojen ja eri ihmisryhmien välisten erojen pienentymisen sisältämän sosiaalisen muutoksen kiihtyvyyden, sekä elämismuutoksen kiihtyvyyden (acceleration of the pace of life), mihin kuuluu juuri yleinen keskustelu kulttuurisesta kiihtyvyydestä ja tarpeesta kaiken hidastumiselle.

Työelämä tutkimuksessa kiirettä ei ole käsitteenä useinkaan määritelty. Kiirettä on lähes-
tytty yleismaallisenä ilmiönä ja olettaen, että termiä käytetään puhuttaessa samoista ilmi-
öistä. Lehto (2006) huomauttaa, että usean kiirettä käsittelevän tutkimuksen tulosten jul-
kistamisen yhteydessä tutkimusta ja sen tekijöitä on syytetty ylitulkinnasta, sekä arveltu,
että kiire tutkimus ja kiireen ongelmat ovat itseasiassa itsetehostustarpeen ilmenemää sekä
ohimenevä muoti-ilmiö. Vielä 1980 ja -90 -luvuilla kiireen lisääntymistä työelämä tutki-
muksessa ei Lehtonen (2006) mukaan pidetty uskottavana, eikä aihetta koskevaa kirjalli-
suutta ollut saatavilla. Tutkimuskohteiden tarkka rajaaminen esimerkiksi tapaustutkimuk-
siin on ollut syynä sille, ettei kiireen tutkimus töiden järjestelyä ja organisointia laajem-
piin tekijöihin onnistu. Näiden tekijöiden lisäksi kiireen ilmiön ymmärtämisen ongelma
on, että usein kiire nähdään yksilötasoisena ongelmana, johon myös pyritään etsimään
ratkaisuja vain yksilötasolla. (Lehto 2006.)

Francis Green (2006) on todennut työelämän muutosta käsittelevässä teoksessaan, että
hyvinvoivissa teollisissa maissa ihmiset saavat entistä suurempaa palkkaa, ihmisillä on
entistä parempia välineitä henkisen hyvinvoinnin ylläpitoon, työolosuhteet ovat turvalli-
sempia ja mukavampia sekä työpaikoilla vietetään fyysisesti yhä vähemmän aikaa. Tästä
näennäisestä hyvinvoinnin ja työntekijän autonomian kasvusta huolimatta työtä on alettu
tekemään tiiviimmin, henkinen taakka on kasvanut ja työuupumus on lisääntynyt. Työ-
hön on joissain tapauksissa, usein suurissa kansainvälisissä firmoissa, sisällytetty kasvava
ja epämukava ylhäältä päin tulevan kontrollin kokemus, mikä vähentää työntekijöiden
päivittäisen työhön vaikuttamisen mahdollisuutta ja työn merkittävyyden kokemuksia.
Työn laadun tärkeimpien osatekijöiden, osaamisen, työpanoksen, autonomian, palkan ja
turvan mittaaminen on helpompaa kuin ennen, mutta asteikollisen mittaamisen ongelma
on, että se tuottaa hyvin tulkinnanvaraisia tarinoita työntekijöiden tuntemuksista. Olen-
naista on kysyä, mitä työntekijöille on päässyt tapahtumaan ja millainen on työntekijän
henkilökohtainen hyvinvointi suhteessa työhön? (Green, 2006.)

Kandolin ja Huuhtanen (2000) kirjoittavat työelämän joustavuuden epäyhtenäisestä kä-
sitteestä, jolla tarkoitetaan sekä työyhteisön ja työpaikan sisäistä, ulkoista että määrällistä
joustamista. Sisäisellä joustamisella viitataan tiimityöhön, monitaitoisuuden kehittämi-
seen sekä esimerkiksi vastuun delegoimiseen, ulkoinen joustaminen taas tarkoittaa ali-
hankintoja, ulkoistamista sekä vaikkapa itsenäiseksi yrittäjäksi siirtymistä. Myös työajat
ja työaika käytännöt ovat yksi työn joustamisen muoto (kt. Yle Uutiset, 2019). Pääkkönen

(2015) puhuu työaikojen yksilöllistymisestä suhteessa normaalityöaikaan esimerkiksi työaikojen pirstaloitumisen sekä epätyypillisten työsuhteiden ja työaikojen yhteyksissä. Tyypillisesti kello kahdeksan ja iltapäivä viiden välille sijoitetun kokoaikaisen päivätyön rinnalle on tullut paljon vaihtoehtoisia työaikoja ja -muotoja. Ylikännö (2015) huomauttaa ajankäytön preferoinnin olevan tärkeä vaikuttaja ei ainoastaan työn tekemisen, mutta myös muiden elämän osa-alueiden kohdalla. Ihmisten erilaiset elämäntilanteet ja haasteet vaikuttavat siihen, millainen työmuoto työntekijälle sopii. Myös Hakala (2010) puhuu siitä, että kiireen tunteen työssä aiheuttaa usein se, että työn ja vapaa-ajan alkamisen välinen raja hämärtyy. Työssä joustamisen lisääntyminen ja laajentuminen sekä työaikojen pirstaloituminen voivat hyvinkin aiheuttaa työtä koskevia epäselvyyden ja kiireen kokemuksia. Työssä joustamisen suhteen esimerkiksi varhaiskasvatuksen ”kaikki tekevät kaikkea” -kulttuurin jäännös (esimerkiksi Karila, 1997) herättää kysymään, ovatko työntekijäresurssit edes lähtökohtaisesti oikein käytössä?

Suomessa Tilastokeskus on kartoittanut työssä koettua kiirettä työolotutkimuksilla. Nämä tutkimukset sisältävät laajoja, koko palkansaajaväestöä koskevia haastattelututkimuksia 1977-vuodesta lähtien. Lehto ja Sutela (2008) raportoivat Tilastokeskuksen vuosina 1977-2008 tekemien työolotutkimusten tuloksia, joiden perusteella suuria suomalaisiin työoloihin vaikuttaneita organisaatioiden muutoksia ovat organisaatioiden kehittämistoimenpiteet ja johtamisstrategiat sekä työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen perustuvien arviointien lisääntyminen. Lehdon ja Sutelan (2008) mukaan tuloksellisuuden ja tuottavuuden korostuminen on 2000-luvun alkupuolen tutkimuksissa keskittynyt erityisesti valtion työsektorille. Vuoteen 1997 asti kiirettä lähestyttiin työolokyselyissä erityisesti kiireen haittaavuuden, kuten aikataulutuksen ja rasittavuuden kautta. Tähän asti kiireen kokemukset olivat nousseet tasaisesti, minkä jälkeen uudistettujen kysymyspatteristojen myötä vuoteen 2003 kiireen kokemukset näyttivät hieman laskevan. Lehdon (2006) mukaan tällöin kiireongelman haluttiin nähdä olevan ohi, mutta todellisuudessa esimerkiksi kuntasektorilla sekä terveys- ja sosiaalialan ammattiteissa kiirehaittaavuus oli vain noussut. Miesten ja naisten kiireen kokemusten välillä nähtiin myös selkeä ero: naisten työllistyminen näytti keskittyvän julkisen sektorin palveluammattiteihin joissa muun muassa työn supistamisvaatimukset, kuten tehokkuuden ja tuottavuuden korostuminen, näyttäytyivät vaikuttavan naisten työkiireen kokemuksiin (Niemelä, 2006; Onnismaa ym., 2017).

Lehdon, Sutelan ja Miettisen (2006) julkaiseman vuoden 2003 työolotutkimuksen laadullisen aineiston tulokset osoittivat, että kiireen ilmenemiseen ja haittaavuuteen vaikuttivat useat työn organisointiin ja johtamiseen liittyvät epäkohdat. Tutkimuksessa kiireen ongelmalliseksi ilmiöksi nostettiin, että kiireen kokemus nähdään yksilön ongelmana, sillä tällöin työssä selviämiseksi pyritään löytämään yksilöllisiä ratkaisuja sen sijaan, että organisaation rakenteissa nähtäisiin kehitettävää. Lehdon ym. (2006) raportissa vuoden 2003 työolotutkimuksesta selvisi myös, että eniten kiirepaineita koettiin kuntasektorilla, mihin suurin osa suomalaisesta varhaiskasvatuksesta sijoittuu, jossa kiirettä koettiin noin puolet työajasta. Lisäksi naispalkansaajat kokivat miehiä selkeästi enemmän kiirettä, rinnastettuna paineen alla työskentelyyn, työuupumuksen pelkoon, taukojen riittämättömyyteen ja jatkuviin työn keskeytyksiin. Miehillä kiirekokemuksissa korostui jatkuva työpäivien venyttäminen, jotta kaikki työt saataisi tehtyä. Tässäkin erot korostuivat erityisesti kuntasektorilla. Suurimmat erot kiirettä kokevien ja ei-kokevien vastaajien välillä olivat tekijöissä, joissa työpaikalla koettiin olevan liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden, säästötavoitteet olivat tiukentaneet työtahtia ja esimiehet ovat luvanneet asiakkaille ja johdolle liikaa (Lehto ym., 2006). Sutela ja Lehto (2014) raportoivat vuoden 2013 työolotutkimusten tuloksissa työpaineiden ja kiireen olevan eniten työolojen muutoksia kuvaavia tekijöitä. 2013-vuoden tutkimusten tulosten mukaan kiire haittaa naisilla eniten terveydenhuollon alan, lääkäreiden, sairaanhoitajien sekä opetusalan työntekijöiden työssä. Miehet kokivat lääkäreiden, elektroniikka-alan työntekijöiden sekä kuljetusalan työntekijöiden parissa eniten kiirettä. Tässä raportissa tiukat aikataulut, työn keskeyttäminen sekä mielenkiintoisten töiden tuominen vapaa-ajalle olivat merkittäviä kiireen kokemukseen vaikuttavia tekijöitä. Kiireen vaikutuksiksi nähtiin hankaluus uusiin asioihin paneutumiseen ja kouluttautumiseen, töitä ei ehditty tehdä niin hyvin kuin haluttaisiin, työn lisäksi sosiaalista kanssakäymistä koettiin olevan vain vähän, asiakkaiden ongelmiin koettiin olevan hankala paneutua, työasiat ahdistivat usein vapaa-ajallakin, sekä työssä oli usein hankala jaksaa. (Sutela & Lehto 2014.)

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi vuonna 2017 työolobarometrin, minkä tiedot perustuvat Tilastokeskuksen elo-syyskuussa 2017 tekemiin puhelinhaastatteluihin ja ovat luotettavasti yleistettävissä palkansaajiin Suomessa ja kaikilla sektoreilla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017). Barometri sisältää vastauksia muun muassa työn stressitekijöistä, henkisestä kuormittavuudesta ja työn sekä työn tekemisen mielekkyydestä. Loppuraportissa selvisi tietoa työpaikkojen arjesta. Vastauksista käsi ilmi, että noin 38% palkansaajista

koki, ettei työ jakaudu tasapuolisesti, puolet vastaajia arvioi, ettei työntekijöitä ole työmäärään nähden riittävästi sekä kolmannes koki työskentelevänsä liian tiukkojen aikataulujen mukaan lähes päivittäin. Vuonna 2019 myös STTK (poliittisesti sitoutumaton ja moniarvoinen ammattiliittojen keskusjärjestö) julkaisi verkkosivuillaan kesä-heinäkuussa 2019 kerätyn kyselyn tuloksia aiheesta Turvallisuus työpaikoilla (STTK, 2019). Kyselyyn oli vastannut 2032 työssä käyvää ympäri Suomen. Työssä henkiseen kuormittavuuteen vaikuttavista tekijöistä kiire nousi sijalle kaksi, toiseksi kuormittavimmaksi tekijäksi. 37% vastaajista, miehistä 35% ja naisista 40%, koki kiirettä. 18-35 -vuotiaista työntekijöistä 41%, 36-50 -vuotiaista 36% ja 51-65 -vuotiaista 35% koki työnsä kiireiseksi. Vastaajien mukaan kolme eniten henkilöstön kuormitusta vähentävää tekijää olisi paremmat henkilöstöresurssit, parempi johtaminen sekä kiireen vähentäminen. (STTK 2019.)

Hietajärvi (2019) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan suomalaisessa työelämäkeskustelussa esiintyvää kiirettä työelämään liittyvissä julkaisuissa. Tutkimustuloksena kiire määriteltiin ihmisen ulkopuolelle sijoittuvana ilmiönä, mitä pyritään ajankäytön parantamisella ja ennakoimalla tehostamaan. Toinen tutkimuksen keskeinen huomio oli, että kiireen kokemuksesta työelämässä näyttivät puhuvan lähinnä työn ulkopuoliset päättäjät, eivätkä itse työtä tekevät, ammatillista kiirettä kokevat työntekijät. Myös Aalto ja Varjonen (2012) huomauttavat, että omaan työhön vaikuttamista vaikeuttavat muun muassa ulkoa päin määrätyt työn aikarakenteet, jotka vaikuttavat ajankäytön optimointiin ja esimerkiksi työn kauaskantoiseen suunnitteluun sekä voivat muuttaa työn kokemuksen päällekkäisistä tehtävistä selviytymiseksi.

Työelämän kiireen muodostumiseen vaikuttavat siis muutokset työajassa, ylityöt, työn luisuminen vapaa-ajalle ja toisaalta liian tiukka työn suorittamiselle annettu aikataulu. Organisaation rakenne ja puutteellinen johtaminen sekä ylhäältä päin laskettu kontrolli vaikuttavat myös työntekijän kiirettä lisäävänä tekijänä. Työn epätasainen jakautuminen sekä liian vähäinen henkilöstömäärä ovat myös kiireen tuntemuksia lisääviä tekijöitä. Tässä kappaleessa esiin tuodut kyselyt ja tutkimukset on kerätty koko Suomen työntekijöiltä, ja tulokset edustavat kaikkia työntekijöitä kaikilta aloilta. Seuraavaksi keskityn käsittelemään sitä, millaista on kiire opetus- ja kasvatusalalla.

2.3 Kiire varhaiskasvatuksessa

2.3.1 Varhaiskasvatuksen työn muutos

Karilan ja Kupilan (2010) mukaan varhaiskasvatuksen työtehtävien ja ajankäytön painotusten jakautuminen ovat muuttuvia prosesseja, jotka heijastelevat sekä henkilöstön koulutustaustaan, sekä eri asiantuntijoiden tulkintoihin siitä, mikä missäkin ajassa on yhteiskunnallisesti tärkeää, millaisia odotuksia varhaiskasvatukselle yhteiskunnallisesti luodaan ja millaisena varhaiskasvatuksen tavoitteet nähdään. Varhaiskasvatukselle osoitetaan jatkuvasti uusia muospaineita sekä sen puolesta, miten lapset ja lapsuuden kulttuuriset käsitykset milloinkin nähdään, sekä millaista asiantuntijuutta kulloinkin työssä oletetaan tarvittavan (Karila & Kupila, 2010). Tässä luvussa käytän käsitteitä varhaiskasvatus, päivähoito ja lastentarha sekä varhaiskasvatuksen henkilöstöstä eri käsitteitä sillä perusteella, millaisia käsitteitä on varhaiskasvatuksen kehityksen varrella käytetty.

Suomalaisella varhaiskasvatuksella on vahvat lähtökohdat yhteiskunnan jälleenrakentamisessa, sekä hyvinvointivaltion rakentamisessa. 1900-luvun alussa suomalaista lastentarhanopettajankoulutusta järjestäneessä Ebeneser-kodissa päiväkotikasvatus nähtiin ponnistavan enemmän kodin kuin koulun lähtökohdista ja lasten kasvatusta nähtiin tärkeäksi tukea pikemmin kodin kuin julkisen lastenhoidon lähtökohdista (Virtanen, 2009). Alun perin varhaiskasvatuksella oli vahva sosiaalipoliittinen tehtävä tukea lapsiperheitä yhteistyössä muiden lapsi- ja perhepalveluiden kanssa. (Alila ym., 2014.) Vielä 1921 valtionneuvostolle lähetettiin komiteamietintö, missä lastentarhat nähtiin lastenhoitolaitoksina, jossa pedagogisen toiminnan lisäksi korostettiin keinoja lähinnä puutteellisesta hoidosta ja huonosta ympäristöstä kärsivien lasten huolehtimiselle (Virtanen, 2009). Tämän päivän varhaiskasvatus pohjaa lakiin lasten päivähoidosta (36/1973), jonka mukaan varhaiskasvatukseen kiinnitetään huomiota ei ainoastaan työvoimasuhdanteiden heiteltävänä olevana toimimuotona, vaan myös toimintana, mikä tukee varhaiskasvatuksessa olevien lasten koteja niiden kasvatustehtävissä, sekä yhdessä kotien kanssa edistää lapsen tasapainoista kehitystä (Laki lasten päivähoidosta 36/1973, 2§).

Varhaiskasvatuksen sisäiset muutokset ovat vaihdelleet 70-90 -luvun kaikkien lasten hoidon takaamisesta ja vanhempien työssäkäynnin mahdollistamisesta tämän päivän lasten pedagogiikkaa korostavaan lapsen opetuksen, kehityksen ja kasvatuksen korostamiseen.

Myös sillä, että alun perin sosiaalishallinnon alainen päivähoitopalvelu siirtyi opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen ensin esiopetuksen osalta vuonna 1998, ja sittemmin 2013 kokonaan, on ollut valtaisa merkitys varhaiskasvatuksen sisäisiin muutoksiin (Onnismäki ym., 2017). Muutokset korostavat varhaiskasvatuksen koulutuspoliittista tehtävää oppimaan ohjaavana ja oppimisen oikeutta turvaavana, sekä lapsen omia mahdollisuuksia kehittävästä toimintana. Varhaiskasvatuksen pääpaino lapsen kehitystä ja oppimista vaativana tehtävänä on vahvistunut entisestään. (Alila ym., 2014.) 2000-luvun alussa julkaistut Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset (2002) sekä Stakesin Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2003 kuitenkin pyrkivät varhaiskasvatuksen yhdenmukaistamiseen, sisällölliseen kehittämiseen sekä laadun kehityksen edellytysten toteutumiseen. Hjeltin ja Karilan (2017) mukaan tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen työn uudeksi kentäksi muodostuu muun muassa yksityisesti tuotettujen palveluiden yleistyminen.

Suomalaisen varhaiskasvatuksen yhteiskunnallinen tehtävä ja sen painotukset ovat siis muuttuneet rajusti sen alkuhetkistä lähtien. Varhaiskasvatuksen tehtävä vanhempien työskäynnin mahdollistavana palveluna on muuttunut lapsuuden itseisarvon tunnustavaksi, lapsilähtöiseksi lapsen oppimista, kasvua ja kehitystä korostavaksi toiminnaksi, missä korostuu pedagogiikka, lapsen parhaan ensisijaisuus ja toiminnan arviointi. Se, miten lapsuus ja lapsuuden merkitys nähdään varhaiskasvatuksessa, muokkaa työyhteisön arvoja ja sitä myötä työtehtävien sekä työajan suunnittelua ja painotusta. Yhteiskunnalliset painotukset muokkaavat varhaiskasvatuksen perustehtävää, tavoitteita ja menetelmiä.

2.3.2 Varhaiskasvatuksen järjestäminen

Varhaiskasvatuksen toimintaan ja varhaiskasvatuksessa työskentelevän henkilöstön toimintaan vaikuttaa taloudelliset, sosiaaliset ja poliittiset tekijät ja varhaiskasvatuksen säättely tapahtuu lainsäädännön ja asiakirjojen pohjalta (Hjelt & Karila, 2017). Varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja tavoitteista linjataan Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, 2018). Varhaiskasvatuslain 2 § määrittää varhaiskasvatus lapsen suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi kasvatukseen, opetuksen ja hoidon kokovaisuudeksi, joissa painottuu pedagogiikka. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pääperiaate on turvata yhdenmukainen ja yhdenvertainen toteutuminen koko maassa, toteuttaa laissa määritettyjä tavoitteita ja ohjata laadun kehittämistä (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 21 §). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisin

on kirjattu toimintaa ohjaava varhaiskasvatuksen määrittely, arvopohja sekä kasvatuspäämäärät, sekä kasvatusyhteisön toiminta, ammatillisuus ja osaaminen (Alila ym., 2014). Keskeinen varhaiskasvatustyön dokumentti on paikalliset, kuten tuottaja-, yksikköryhmä- tai toimintamuotokohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat, joihin kirjataan esimerkiksi pedagogiset painotukset ja muu varhaiskasvatuksen järjestämisen kannalta keskeinen sisältö, sekä yhteistyötahot esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon, sekä opetustoimen kanssa (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 22 §). Kaiken varhaiskasvatuksessa tapahtuvan toiminnan täytyy siis olla varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sekä varhaiskasvatuslain mukaista.

Kasvatustieteissä ja varhaiskasvatuksessa toimintakulttuurilla tarkoitetaan yhteisön yhteisesti jakamia arvoja, asenteita sekä sovittuja tapoja toimia (Opetushallitus, 2018). Yhteisesti sovittujen pedagogisesti perusteltujen toimintatapojen ja arvojen lisäksi toimintakulttuuria rakentaa jokaisen yhteisöön kuuluvan omat asenteet ja arvot. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri rakentuu varhaiskasvatusta ohjaavista arvoista ja periaatteista, työtä ohjaavien normien ja tavoitteiden tulkinnaista, oppimisympäristöstä ja henkilöstön työtavoista, vuorovaikutusilmapiiristä, henkilöstön ammatillisuudesta ja kehittämisotteesta, johtamisrakenteista ja -käytännöistä, sekä toiminnan organisoinnista, suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista (Opetushallitus, 2018). Green (2005) määrittelee työ- ja toimintakulttuurin olevan inhimillinen prosessi, mikä on sekä itsenäinen prosessinsa, että samanaikaisesti kiinteästi yhteydessä laajempiin organisaation rakenteisiin ja vaatimuksiin. Hänen mukaansa kulttuuri itsessään nähdään usein ennemminkin elämäntapana, kuin pyrkimyksenä johonkin, sekä ympäristönä, minkä ymmärtämiseksi täytyy tavalla tai toisella olla kokemusta kyseessä olevasta kulttuurista. Työkulttuuri on siis sekä yhteisössä jaettua ja laajempiin rakenteisiin jakautunut tapa toimia, sekä osittain myös staattinen, muutoksen ulkopuolella oleva voima ja rakenne. Työkulttuuri ei ole neutraali ilmiö, vaan aina aktiivinen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakennettu ilmiö (Green, 2005).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018, 29-31) toimintakulttuurin kehittämiseksi ja sitä ohjaaville periaatteille ehdoiksi asetetaan oppiva yhteisö toimintakulttuurin ytimenä, leikkiin ja vuorovaikutukseen kannustava yhteisö, osallisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, kulttuurin moninaisuus ja kielitietoisuus, sekä hyvinvointi, turvallisuus ja kes-

tävä elämäntapa. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri siis perusteiden mukaan on toimintaympäristön jäsenten, työntekijöiden, lasten ja vanhempien yhdessä muodostama kokonaisuus, minkä ainakin tulisi muokkautuvan yhteisönsä mukana.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisvaatimuksista ja mitoituksista säädetään varhaiskasvatuslaissa. Varhaiskasvatuslaissa määritellään varhaiskasvatuksen opettajan, varhaiskasvatuksen sosionomin, varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, perhepäivähoitajan, varhaiskasvatuksen erityisopettajan sekä päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimukset. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, luku 6, 25-31§.) Laissa erikseen säädetään päiväkodin henkilöstön rakenteesta, perhepäiväkodin henkilöstön mitoituksista sekä yksityisestä varhaiskasvatuksesta. Lisäksi laissa määritellään kelpoisuusvaatimuksista poikkeamisen edellytyksistä.

Karilan (2016) mukaan varhaiskasvatuksen keskeisin laatutekijä on henkilöstön ammattitaito. Ammattitaitoon hän näkee kuuluvan riittävän laajan, riittävästi varhaiskasvatukseen paneutuvan ja riittävän tasoisen koulutuksen. Karila (2016) viittaa Varhaiskasvatuksen koulutuksen arviointiryhmän raporttiin, minkä mukaan varhaiskasvatuksen koulutusrakenteeseen tarvitaan uudistusta ja kehitystä, sillä eri ammatteihin tähtäävät koulutukset ovat eriytyneet koulutusten järjestäjätahojen mukaisesti niin erillisiksi, että niiden keskinäiset suhteet aiheuttavat epäselvyyttä varhaiskasvatuksen koulutukselliselle sekä ammatilliselle kentälle (Karila, 2016, 37; Onnismaa ym., 2017). Sen lisäksi siis, että varhaiskasvatuksen kentällä työskentelee paljon eri koulutustaustaista henkilöstöä, täytyisi eri ammattiryhmien koulutuksiin sisältää perehtymistä siihen, millaista osaamista muilla ammattiryhmillä työhön on.

Painotusten sekä asiakirjojen ja ammatillisen osaamisen lisäksi myös työn arvostuksen diskurssit vaikuttavat työhön. Varhaiskasvatus usein julkisen sektorin työnä nähdään yhteiskunnallisessa keskustelussa taloudellisena kuormituksena ja naisvaltaiset työt kuvataan usein valtiollista velkaa kasvattavina menoerinä, siinä missä varhaiskasvatuksen yhteiskunnallinen hyöty usein keskusteluissa jää unohduksiin (Hjelt & Karila, 2017). Rahoituksesta leikkaaminen ja säästötoimenpiteet siis vaikuttavat varhaiskasvatuksessa tehtävään työhön sekä siellä koettuun kiireeseen ajallisesti, lapsiryhmäkokojen suurentamisen kautta ja siitä johtuvien aika- ja henkilöstöresurssien kautta.

2.3.3 Kiire varhaiskasvatuksen tutkimuksissa

Karilan (2016) raportin mukaan varhaiskasvatuksen työympäristön laatua koskevissa keskusteluissa työntekijöiden kokemuksia kuvaa käsitys kiireestä, moninaisista työtehtävistä, jatkuvista muutoksista, päiväkodin lasten taustojen moninaisuudesta, epäselvistä eri ammattiryhmien vastuista sekä velvoitteista ja henkilöstön riittämättömyydestä. Hjeltin ja Karilan (2017) mukaan vuonna 2014 julkaistun Opetus- ja kulttuuriministeriön tutkimuskatsauksessa selvisi, että suomalaista varhaiskasvatustyötä koskevissa tutkimuksissa huomio on kiinnittynyt henkilöstön koulutukseen ja ammatillisuuteen, eikä niinkään työoloihin liittyviin ilmiöihin. Tällaisissa työolokartoituksissa on selvinnyt, etteivät kunta-alalla työskentelevät naiset, varhaiskasvatuksessa varhaiskasvatuksen opettajat ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, useinkaan koe voivansa vaikuttaa työtahtiinsa. Kiirettä on kuvattu tehostuneena työnä, mikä pitää sisällään keskeytykset, aika- ja henkilöstöressurit sekä riittävän työpanoksen, ja mikä aiheuttaa kokemuksen työn kaoottisuudesta ja hallitsemattomuudesta, autonomian menettämisestä ja työn ihanteiden murenemisestä (Hjelt & Karila, 2017).

Paquette ja Rieg (2016) ovat tutkimuksessa pyrkineet tunnistamaan varhaiskasvatuksen opettaja- sekä erityisopettajaopiskelijoiden stressitekijöitä ja kuvailtuja selviytymiskeinoja sekä paikantamaan keinoja, miten yliopiston ohjaajat voivat opastaa opiskelijoita heidän suorittaessaan opetusharjoittelua. Tutkimukseen osallistuneet pennsylvanialaiset opettajaopiskelijat tunnistivat suurimmiksi stressitekijöikseen suuren työmäärän, kommunikoinnin haasteet sekä ryhmänhallinnan ja kurinpidon. Käyttämikseen selviytymiskeinoiksi opiskelijat mainitsivat vertaissuhteet, harjoituksen, ajankäynnin hyvän hallinnan sekä pyrkimyksen väljän aikataulun varaamiseen. Myös Al-Adwan ja Al-Khayat (2017) ovat tutkineet jordanialaisten naispuolisten varhaiskasvatuksen opettajien psyykkistä loppuun palamista kiinnittäen huomiota erityisesti siihen, onko päiväkodin tyypillä (yksityinen vai kunnallinen) tai osallistujan akateemisella erikoistumisella, sosiaalisella statuksella ja iällä loppuun palamisessa merkitystä. Lisäksi tutkimuksessa huomioitiin se, millainen opettajien oma käsitys loppuun palamisesta oli. Tulosten mukaan opettajat kärsivät työssä koetun paineen, pienten tulojen sekä erityisesti vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön vaikuttavan loppuun palamiseen. Tutkimuksen mukaan henkinen uupumus ja kasvanut tehokkuuden vaatimus uhkaavat kasvatuksellista laatua ja johtavat aikaiseen kulumiseen ja työn tuotteliaisuuden vähenemiseen (Al-Adwan & Al-Khayat, 2017).

Hjeltin ja Karilan (2017) tekemässä tutkimuksessa tutkittiin varhaiskasvatuksen työoloja päiväkodeissa tehtyjen fokusryhmähaastatteluiden avulla. Tutkimukseen osallistui 24 työntekijää, 12 varhaiskasvatuksen opettajaa ja 12 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Tutkimuksessa työntekijät puhuivat tehokkuudesta korostamalla omia vaikutusmahdollisuuksiaan sekä omaa joustamistaan työssä. Puhe organisaation toiminnasta puuttui. Tämän tutkimuksen mukaan tehokkuudesta puhuminen kuuluu myös varhaiskasvatukseen: työn tekemiselle ei nähdä olevan tarpeeksi aikaa tai resursseja ja vastaajien mukaan työssä kohtaa jatkuvasti keskeytyksiä ja suunnan muutoksia. Hjeltin ja Karilan (2017) mukaan kiirepuhe kumpuaa työn tehokkaan organisoinnin sekä lapsen tarpeiden kohtaamisen välisistä ristiriidoista, mikä peilautuu työn arvostukseen ja merkitykseen liittyvään puheeseen. Kiire on varhaiskasvatuksessa työtahdin ja laadun välinen ristiriita, vaikeus varata aikaa lapselle, tehokkuuden mittaamisen vaade, henkilöstömitoituksen ongelmat sekä kasvatustilanteen ulkopuoliset työtehtävät. (Hjelt & Karila, 2017.)

Toisaalta Nislinin (2016) väitöskirjassa varhaiskasvatuksessa työskentelevien tutkimusryhmältä saatujen tutkimustulosten mukaan työhön suhtaudutaan kuitenkin myönteisesti, työn laatu koetaan olevan hyvää ja työssä jaksaminen koettiin pääosin hyvänä. Väitöstutkimuksessa huomioitiin, että työyhteisöistä löytyy silti työntekijöitä, jotka kokevat työn keskimääräisesti raskaammaksi. Keskeistä on se, miten työyhteisössä osataan tukea työntekijöitä ja miten heitä yhteisesti haasteiden hetkillä kannatellaan. (Nislin, 2016.)

Varhaiskasvatuksen työelämää on siis tutkittu niin ulkomailta kuin Suomessakin. Tutkimuksissa selviää, että stressiä ja työpaineita tunnetaan jo ennen varsinaista työelämään siirtymistä. Työpaineiden ja arvojen välinen ristiriita nousee puheisiin monessa hyvinvointia käsittelevässä tutkimuksessa. Työhyvinvointi ja kiire koetaan henkilökohtaisena kokemuksena ja organisaation taso jää epäselväksi. Kasvatuskentän työhyvinvoinnin tutkimus on painottunut työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden kartoitukseen, jolloin näkökulma hyvinvointiin on, että hyvinvointi on pääteltävissä pahoinvoinnin puuttumisesta (Nislin, 2016). Tämä jättää käsityksen hyvinvoinnista mahdollisesti vajavaiseksi. Lisäksi varhaiskasvatuksen työhyvinvointia ja kiirettä käsittelevät tutkimukset ovat ilmiön tutkimisen haasteellisuuden vuoksi olleet aika suppeita haastattelututkimuksia. Tässä tutkimuksessa pyrin vastaamaan tähän haasteeseen laajemman osallistujajoukon sekä kattavan kyselytutkimuksen avulla.

3 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa, millaisia käsityksiä varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on kiireestä ja kiireettömyydestä varhaiskasvatuksessa. Pyrin käsitysten laadullisten erojen esiin tuomiseen, joten tutkimusmenetelmäksi sopii kuvaava laadullinen tutkimus (Alasuutari, 2011). Fenomenografinen viitekehys sopii kiireen ilmiön tutkimukseen, sillä aihetta on tutkittu vasta vähän (Huusko & Paloniemi, 2006). Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä käsityksiä varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on kiireestä?
2. Mitä käsityksiä varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on kiireettömyydestä?

Tutkimuskysymyksiin vastaan fenomenografisen analyysin tuloksena syntyneiden varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksistä muodostamani ilmiön kuvauskategorioiden avulla.

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä kappaleessa esittelen ja perustelen käyttämäni tutkimusmenetelmän ja metodivalinnat. Lisäksi perustelen aineiston keruuseen liittyvät tekijät ja tutkimusryhmän. Aineiston analyysi -alaluvussa teen läpinäkyväksi analyysissä tekemäni valinnat.

4.1 Laadullinen tutkimus

Tässä tutkimuksessa olen soveltanut laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä piirteitä. Olen pyrkinyt kokonaisvaltaiseen tiedon hankintaan, tähdännyt induktiiviseen analyysin käyttämiseen, hankkinut aineiston laadullisin menetelmin, valinnut kohdejoukon tarkoituksenmukaisesti sekä muokannut tutkimussuunnitelmaa tutkimuksen edetessä ja tulkinut tapauksia ainutlaatuisina (Hirsjärvi ym., 1996, 155). Laadullisen tutkimuksen metodologia nähdään usein yksinkertaistettuna tiettyihin aineistonkeruun tapoihin, kuten haastatteluihin ja kenttätutkimukseen sekä analyysivaiheen ei-numeeriseen dokumentoimiseen, mutta tässä tutkimuksessa olen käyttänyt aineiston hankinnassa myös laadullisessa tutkimuksessa yleistä kyselyä (Hirsjärvi ym., 1996). Laadullisen tutkimuksen ero määrälliseen tutkimukseen näyttäytyy siinä, että taulukoihin ja numeerisiin muotoihin muutettujen arvojen sijaan pyritään mukaan kuvaamaan todellista elämää, sen moninaisuutta ja kokonaisvaltaisuutta (Hirsjärvi ym., 1996). Ne menetelmälliset ratkaisut, mitä tutkimuksessa olen tehnyt, olen perustanut tutkimustehtävään ja sitä ohjaavaan tiedonintressiin. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset määrittävät sen, millaisin menetelmin niihin pystytään vastaamaan. (Niikko, 2003.) Tässä tutkimuksessa laadullinen tutkimus oli selkeä valinta, sillä pyrin nimen omaa kiireen ja kiireettömyyden käsitysten laadullisten erojen esiin tuomiseen ja ymmärtämiseen.

Laadullisen tutkimuksen suuntaukset luokitellaan tutkimuksen mielenkiinnon kohteiden mukaan kielen piirteiden tutkimukseen, reflektioon, tekstin tai toiminnan merkitysten ymmärtämiseen sekä säännönmukaisuuksien etsimiseen (Hirsjärvi, 1996). Tässä tutkimuksessa ongelmanasettelu on ihmisryhmän kokemusten ja käsitysten tutkiminen, eli tämä tutkimus sopii säännönmukaisuuksien etsimisen tradition mallin alle. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita mallien löytämisestä käsitteellistämisen ja aineistolähtöisen otteen kautta, joten tutkimuksen viitekehykseksi sopii fenomenografia.

4.2 Fenomenografia lähestymistapana

Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemaa kiirettä ei ole juuri tutkittu, joten kokemusten ja käsitysten kuvaamiseen kehitelty fenomenografinen viitekehys sopii tutkimuksen lähestymistavaksi. Fenomenografia on usein kasvatustieteissä käytetty laadullinen tutkimusmenetelmä, sillä sen viitekehyksessä pyritään käsitysten ja kokemusten kattavaan kuvaukseen ja kategorisointiin. Fenomenografinen tutkimus asettuu empiirisen tutkimuksen kenttään, sillä sen avulla pyritään tuotettujen dokumenttien kautta tutkimaan ihmisten käsityksiä maailmasta. Fenomenografinen tutkimus on sisältöorientoitunutta: filosofiset intressit tai eksplisiittinen teoreettinen visio eivät ole keskiössä, vaan kiinnostuksena on ruohonjuuritason tutkimus. (Häkkinen, 1996; Niikko, 2003.) Fenomenografinen tutkimus ei pyri esittämään todellisuutta kuvaavia väittämiä tai syy-seuraussuhteita, vaan keskittyy ihmisten kokemuksen kuvaamiseen (Huusko & Paloniemi, 2006). Tästä syystä fenomenografinen tutkimusote on tutkimustehtävän kannalta sopiva valinta. Fenomenografisen tutkimuksen ontologinen oletamus on, että todellisuus muodostuu sosiaalisen konstruoinnin kautta ja että ihmiset konstruoivat maailmaa eri tavoin, aina omien aikaisempien kokemustensa ja käsitystensä kautta (Huusko & Paloniemi, 2006). Tämä oletamus käy erinomaisesti tietyn ryhmän kiireen kokemusten laadullisen variaation tutkimukseen.

Kiireen ilmiötä voidaan kuvata erilaisilla sanoilla ja ilmaisuilla. Fenomenografian käsite pohjaa kreikan kielen sanoihin *fainomen* (ilmiö) ja *graphein* (kuvata, merkitä, kirjoittaa, mainita) (Kakkori & Huttunen, 2014). Sanatarkasti fenomenografialla voidaan tarkoittaa tutkimusta siitä, miten tutkittavat kuvaavat jotain ilmiötä. Fenomenografiassa pyritään kuvaamaan maailmaa niin kuin se jostain yhteisöstä tai ryhmästä käsin havaitaan. Tämä pyrkimys eroaa tutkimusotteista, joilla pyritään suoraan kuvaamaan maailmaa sellaisena kuin se on. Tästä lähtöajatuksesta on muodostunut fenomenografisen tutkimuksessa tiedon muodostamisessa oleellinen *toisen asteen näkökulma*. Ensimmäisen ja toisen asteen näkökulmien ero on, että ensimmäisen asteen näkökulmassa pyritään kuvaamaan todellisuuden kuvauksia ja käsitteitä suoraan, kun taas toisen asteen näkökulmassa pyritään kuvaamaan todellisuutta tai ilmiötä siitä näkökulmasta, mistä joku toinen ryhmä sitä tulkitsee ja käsittää (Niikko, 2003). Tässä tutkimuksessa toisen asteen näkökulma on olennainen, sillä pyrin varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemusten ja käsitysten kuvaamiseen, en suoriin todellisuuden kuvauksiin.

Epistemologinen lähtöajatukseni tässä tutkimuksessa on, että vaikka kiire on osittain sosiaalinen rakenne, saadaan tietyn ryhmän käsityksistä paras tieto vain ryhmältä itseltään. Fenomenografisessa tutkimuksessa keskitytään ajattelun sisällöllisiin näkökulmiin sekä laadullisiin eroihin, mistä syystä tutkimusaineiston sisäisen ilmiöiden määrällisen toistuvuuden sijaan ollaan kiinnostuneita ilmiöiden ja asioiden laadullisista eroista ja erilaisista tulkinnoista. Sen sijaan, että tarkoituksena olisi selittää, miksi ihmisillä on käsityksiä tutkittavista ilmiöistä, pyritään kuvaamaan erilaisia näkemyksiä niiden omista lähtökohdista käsin. Kiinnostus kohdistuu ilmiöiden ymmärtämiseen, ajattelemiseen ja havaitsemisen tapaan, ei asioihin itseensä (Haapaniemi, 2013). Fenomenografisen tutkimuksen lähtökohdat ovat siinä ajatuksessa, että ihmisillä on vain rajattu määrä kokea, käsittää ja ymmärtää tiettyjä ilmiöitä (Huusko & Paloniemi, 2016). Tästä syystä fenomenografinen lähestymistapa varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemaa kiirettä koskevan tiedon muodostamiseen on sopiva. Sosiokulttuurisen viitekehyksen mukaan kiire voidaan nähdä ilmiönä, mikä opitaan ensin vuorovaikutuksessa muihin ihmisiin ja vasta sen jälkeen omakсутaan yksilön toimintaan (Säljö, 2004; Vygotsky, 1978). Fenomenografinen, tietyn ryhmän käsitysten kuvaamisen pyrkimys sopii hyvin sosiokulttuuriseen viitekehykseen, sillä käsitysten systemaattinen kuvaaminen auttaa myös ymmärtämään kiireen käsityksen sosiaalista ja kulttuurista luonnetta.

Tässä tutkimuksessa puhun vastaajien käsitysten lisäksi *kokemuksista*, sillä vain vastaajien kokemusten kautta voin pyrkiä tulkitsemaan heidän *käsityksiään* kuvatusta ilmiöstä. Ilmiöiden merkitys ilmenee kokemuksen (*noesis*) ja käsityksen (*noema*) kautta. Kokemus nähdään heijastuvan käsityksen kautta. Voidaan ajatella, että kaikki ihmisen kokema vaikuttaa ihmisen käsityksen muodostumiseen. (Häkkinen, 1996; Niikko, 2003.) Ilmiö ja käsitys taas ovat ikään kuin saman asian kaksi eri puolta: käsittämällä, jollakin mielipidettä syvemmällä ja laajemmalla merkityksellä, tarkoitetaan merkitysten antamista jollekin tietylle ilmiölle (Huusko & Paloniemi, 2003). Fenomenografiassa käsitys tarkoittaa syvää, ihmisen perustavanlaatuista ymmärrystä ja näkemystä jostain. (Niikko, 2003.) Tästä syystä tämän tutkimuksen tulososiossa tutkimustulokset on esitetty horisontaalisesti, toisiinsa nähden tasa-arvoisessa asemassa oleviksi.

Tässä tutkimuksen puitteissa olen kokenut, että fenomenografialla on oma tieteellinen filosofinen perustansa ja sen tutkimusintressit, vaatimukset ja ominaispiirteet palvelevat ja tukevoittavat sekä aineiston hankintaa, analysointia että tiedon muodostusta, vaikka

fenomenografinen filosofia on saanut kritiikkiä osakseen selkeiden aineiston keruun ja analyysin tapojen puutteesta (Niikko, 2003; Kakkori & Huttunen, 2014). Fenomenografisessa tutkimuksessa kuitenkin korostuu tutkijan omien tutkimusta koskevien lähtökoh-
tien tiedostaminen ja se, että tutkijan on herkistytävä kaikelle aineiston semanttiselle si-
sällölle (Häkkinen 1996). Aineiston hankintaa ja analyysia olen pyrkinyt lähestymään
mahdollisimman objektiivisesti ja oman tutkijan positioni ja ennakkotietoni mielessä pi-
tään.

4.3 Aineiston hankinta ja osallistujat

Tämän tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa, millaisia käsityksiä varhaiskasvatuksen hen-
kilöstöllä on kiireestä ja kiireettömyydestä varhaiskasvatuksessa, joten koin tärkeänä ke-
rätä aineiston suoraan varhaiskasvatuksen henkilöstöltä. Fenomenografiselle tutkimuk-
selle tyypillinen aineiston hankintamenetelmä on haastattelu, jotta mahdollisimman tar-
kasti saataisiin tietoa tutkittavien käsityksistä ja merkityksistä (Syrjälä ym., 1995). Ke-
vällä 2020 aineistonkeruuseen vaikutti maailmanlaajuinen Sars-CoV-2 -pandemia
(myöhemmin korona), minkä vuoksi moni kaupunki ei myöntänyt tutkimuslupia väliai-
kaisesti lainkaan. Tämän vuoksi aineiston keruun tavaksi valikoitui verkkokysely.

Tutkimuksen pyrkimyksen puolesta minun oli oleellista pyrkiä saamaan mahdollisimman
monipuolisesti aineistoa varhaiskasvatuksen henkilöstöltä. Tutkimukseni laadullisen
luonteen vuoksi ei ollut järkevää tai mahdollista pyrkiä saamaan vastauksia koko perus-
joukolta, kaikilta Suomen varhaiskasvatuksen henkilöstön edustajilta, joten tyydyin ry-
väсотantaan. Ryväсотanta on hyödyllinen, kun kaikista havaintoyksiköistä ei ole saata-
villa tietoa (Patton, 1990; Sarajärvi & Tuomi, 2004). Minun ei ollut mahdollista tavoittaa
esimerkiksi kaikkien Suomen kuntien varhaiskasvatuksen henkilöstöä, joten lähestyin
varhaiskasvatuksen henkilöstöä sosiaalisen median kautta. Aineiston keräsin touko-
kuussa 2020 lähettämällä Google Forms -pohjaan rakentamani kyselyn kahteen Faceboo-
kin varhaiskasvatusyhteisöön. Kyselyn alustustekstissä kerroin olevani kiinnostunut var-
haiskasvatuksen kasvatustyötä tekevän henkilöstön kiireen kokemuksista nimen omaa
heidän omassa työarjessaan. Kysyin kyselylomakkeessa vastaajien taustatietoja, kuten
koulutustaustan ja ammattinimikkeen, jotta saisin mahdollisimman tarkan varmuuden

siitä, että vastaajat todella ovat varhaiskasvatuksessa työskenteleviä, sillä sosiaalisen median kanavissa nimetön osallistuminen voi vaikuttaa otantaan ja luotettavuuteen. Vastauksia sain vastaajien antamien esitietojen mukaan varhaiskasvatuksen lastenhoitajilta, varhaiskasvatuksen opettajilta, ryhmänavustajilta, varhaiskasvatuksen erityisopettajilta sekä varhaiskasvatuksen perheohjaajilta. Työvuosia vastaajilla oli takanaan hyvin vaihtelevasti, osalla työura oli kestänyt vasta muutamia kuukausia, osa oli työskennellyt alalla jo monta vuosikymmentä. Vastaajien taustoilla ja ammattinimikkeillä ei kuitenkaan ole tämän tutkimuksen kannalta enempää merkitystä, sillä fenomenografisessa tutkimuksessa tutkijan huomion tulee siirtyä tutkittavista ihmisistä ilmauksista hahmotettaviin merkityksiin ja merkitysten laadullisiin eroihin (Niikko, 2003). Tästä syystä en ole analyysissa myöskään tarkastellut sitä, onko saman vastaajan eri vastausten välillä laadullisia eroja. Tässä tutkimuksessa lähestyn aineistoa diskurssien näkökulmasta, sillä kyselyn luonteen vuoksi minulla ei ole tietoa esimerkiksi vastaajien nonverbaaleista viesteistä ja painotuksista.

Tutkimusaineiston keräsin pilotointivaiheessa tulleiden vastausten ja kommenttien perusteella muokatulla kyselyllä. Kyselyn lopulliseen muotoon vaikutti pyrkimykseni kysyä vastaajien kiireen kokemuksista ja käsityksistä mahdollisimman monipuolisesti, jotta fenomenografiselle tutkimukselle tyypillinen ilmiön syvä ymmärrys mahdollistuisi mahdollisimman hyvin huolimatta siitä, että aineisto kerättiin verkossa vastaajien itsenäisellä vastaamisella (Syrjälä, 1995). Kyselyni koostui kahdeksasta kiirettä käsittelevästä avoimesta kysymyksestä, 21 likert-asteikollisesta väittämästä ja neljästä case-väittämästä (katso liite 5). Pakollisiksi vastauskohdiksi merkitsin vain taustatietokysymykset ja luvan kyselyn vastausten tallentamiseen, joten vastaaja pystyi halutessaan jättämään joihinkin kysymyksiin vastaamatta. Sain vastauksia yhteensä 101 vastaajalta ja vastaamatta jätettyjä kohtia oli likert-väittämissä yhdessä ja kaikista avovastauksista yhteensä kuudessa kysymyksessä. Varsinaista aineiston saturaatiopistettä en aineiston keruun vaiheessa voinut seurata, vaan aineiston keräämisen lopetin, kun olin saanut mahdollisimman monen eri ammattiryhmän edustajan vastauksia (Sarajärvi & Tuomi, 2004). Laadullisessa tutkimuksessa ei ole erityisiä rajoja sille, minkä kokoinen otos on edustava, vaan edustavuus riippuu tutkimuksen pyrkimyksistä (Patton, 1990). Koska analysoitavaa aineistoa kertyi nopeasti paljon, rajasin otoksen 101 vastaajaan. Otoksen suuruuden ja sen perusjoukon edustavuuden sijaan olen keskittynyt aineiston laadullisiin eroihin.

Lopulliseksi tutkimusaineistoksi valikoin lopulta kaikki avoimet kysymykset, sekä case-esimerkkeihin annetut vastaukset ja puheenvuorot. Yksittäisiä analysoitavia vastauksia oli lopulta noin 1300 kappaletta. Osa yksittäisistä vastauksista olivat pitkiä, monen lauseen pituisia virkkeitä, osa yhden sanan vastauksia. Jo aineiston ensimmäisessä analyysivaiheessa olen poistanut vastauksista kaikki vastaajiin viittaavat tunnistetiedot, kuten vastaajanumeron, jotta en kiinnittäisi huomiota vastauksen sisällön sijasta vastaajaan, jolloin vastauksen tulkintaan voisi vaikuttaa vastauksen sisällön sijasta esimerkiksi tieto vastaajan koulutustaustasta. Yleisen tutkimuksen seuraamisen selkeyden vuoksi kutsun analyysi- ja tulostavaiheessa jokaista kyselyyn vastannutta vastaajaksi, työntekijäksi tai yhteisesti henkilökunnaksi.

4.4 Aineiston analyysi

Fenomenografisen tutkimuksen analyysissä on kyse kontekstianalyysistä, millä pyritään toisen asteen näkökulman ja tutkijan taustatietojen avulla luokittelemaan ja tulkitsemaan aineistoa (Häkkinen, 1996). Koko fenomenografisen analyysin ydin on aineiston merkitysten variaation tunnistamisessa. Fenomenografisessa tutkimuksessa aineistoa käsitellään kokonaisuutena, sillä ilmiön eri osien luonne riippuu siitä kokonaisuudesta, johon ne ovat liittyneet. Fenomenografisen analyysin tarkoituksena on löytää aineistosta käsitysten suhdetta tutkittavaan ilmiöön selventäviä rakenteellisia eroja. Teoriaan perehtyneisyys auttaa aineiston hankinnassa, mutta mikään tiedossa oleva tieteellinen teoria ei voi fenomenografisessa tutkimuksessa toimia luokittelurunkona, vaan aineiston analyysi ja kategorioiden muodostaminen tehdään aineiston pohjalta (Huusko & Paloniemi, 2006). Fenomenografinen analyysi on jatkuva kehä aineiston lukemisen, kategorioiden muodostamisen ja reflektoinnin välillä. Oleellista ei ole vain aineiston järjestely, vaan oleellisten piirteiden etsiminen (Häkkinen, 1996). Omaa analyysiani lähestyin mukaillen Niikon (2003) fenomenografisen analyysin etenemisen mallia, sekä Uljensin kuvauskategorioiden abstraktiotasoa (Huusko & Paloniemi, 2006; Uljens, 1989).

Aineistoon perehtyminen ja merkitysyksiköt

Aloitin analyysin siirtämällä kaikki kyselypohjalla saamani kirjalliset vastaukset tekstin-käsittelyohjelmaan. Siirsin vastaukset ohjelmaan kysymys kerrallaan, joten pystyin keskittymään yhteen kysymykseen saatuihin vastauksiin yhdellä kertaa. Luin aineiston kokonaisuutena useamman kerran läpi ja heti ensimmäisellä lukukerralla pystyin kiinnittämään huomiota siihen, millaiset merkityksenannot nousevat aineistossa usein esille. Aineiston huolellinen lukeminen on fenomenografisen analyysin ensimmäinen ja tärkeä vaihe ja myös Niikon (2003) mukaan aineistoon tulee syventyä niin tarkasti, että se täyttää tutkijan ajatukset lähes kokonaan.

Seuraavaksi lähdin etsimään aineistosta vastaajien kiireelle ja kiireettömyydelle antamia merkitysyksiköitä. Merkitysyksiköt ovat ajatuksellisia kokonaisuuksia, joten ne voivat olla yksittäisen sanan, lauseen tai pidemmänkin puheenvuoron pituisia ja olennaista on, että tulkittavien merkitysten ajatuksellinen yhteys pysyy ehjänä (Huusko & Paloniemi, 2006). Oma aineistoani lähestyin etsimällä tutkimuskysymysteni mukaisia ilmauksia kiireen ja kiireettömyyden kokemisesta, työssä esiintymisestä, niiden vaikutuksesta ja niihin vaikuttamisesta. En erikseen rajannut, minkä pituisia merkitysyksiköitä etsin, joten osa tässä vaiheessa muodostuneista merkitysyksiköistä olivat pituudeltaan yhden sanan, toiset usean lauseen pituisia. Oma työtäni helpottaakseni maalasin tekstinkäsittelyohjelmassa tulkintani mukaan kiireeseen liittyvät yksiköt violetilla, kiireettömyyteen liittyvät vihreällä ja syystä tai toisesta erityisen kiinnostavat ja huomiota herättävät vastaukset sinisellä. Seuraavissa esimerkeissä olen alleviivannut merkitysyksiköt.

”Jos tulee esim. Paljon yllättäviä asioita joita pitää hoitaa tiettyyn määräaikaan mennessä. Varajohtaja näitä yllättäviä asioita tulee enemmän kuin muille lto:lle, mutta koen selviytyväni työtehtävistäni silti...”

”... että ei ehdi tehdä kaikkea mitä pitäisi. Että aina täytyy jotakuta lasta olla hoputtamassa, että ehditään syömään, ulos, nukkumaan...”

”....ja arkea lasten näkökulmasta tilannekohtaisesti. Kiirettömyys tuntuu myös siinä että tunnistetaan omat voimavarat ja pohditaan yhdessä myös työn mielekkäänä säilymistä”

Ensimmäisen analyysikerran jälkeen luin aineiston läpi vielä kertaalleen ja tarkkailin, löysinkö vastauksista samoja merkityksiä kuin ensimmäisellä lukukerralla, vai kiinni-

tinkö kenties huomiota toisenlaisiin ilmauksiin. Tässä vaiheessa vastauksia tarkastelemalla oli mahdollista nähdä aineistosta syntyvien ilmausten tyypilliset piirteet (Niikko, 2003; Häkkinen, 1996). Löydetty merkitysyksiköt perustavat pohjan seuraavalle analyysivaiheelle.

Merkitysyksiköiden teemoittelu ryhmiksi

Merkitysyksiköiden etsimisen jälkeen muodostin löytyneistä yksiköistä merkitysryhmiä. Tässä vaiheessa merkitysyksiköitä etsitään, lajitellaan ja ryhmitellään ryhmiksi ja teemoiksi vertailemalla merkitysyksiköitä sisällöllisesti toisiinsa (Niikko, 2003). Siirsin kaikki edellisessä vaiheessa löytämäni merkitysyksiköt uuteen tekstinkäsittelyohjelmastiedostoon ja annoin merkityksille määrityksiä sen mukaan, mikä tulkintani mukaan oli merkitysyksikön keskeisin sanoma. Seuraavissa esimerkeissä olen merkinnyt merkitysyksikön perään muodostamani merkitysryhmän numeron ja nimen.

”Ih suunnittelua päivässä harvoin toteutuu” (9. Kiire haasteena omien työtehtävien tekemiselle)

”Tekemättömiä kirjallisia töitä, työyhteisön yhteisiä suunnitelmia ja kirjaamista” (29. Kiire paperi- ja kirjaustöinä)

”Kun kaikki ryhmän aikuiset ovat paikalla ja toiminta on hyvin suunniteltua” (23. Kiireettömyys oman työiimin paikalla olemisena)

Tässä vaiheessa oli nähtävissä, että tietyt teemat nousivat merkitysyksiköistä moneen otteeseen esiin. Merkitysryhmien muodostamisessa kuitenkin korostuu fenomenografisen tutkimuksen kiinnostus merkitystenantojen laadullisista eroista määrällisen esiintyvyyden sijaan – jotkin muodostuneista ryhmistä sisältävät useita merkitysyksiköjä, kun taas toiset voivat muodostua yksittäisistä harvinaisista tapauksista. Kävin alkuperäisistä vastauksista nostamani merkitysyksiköt tarkasti läpi ja mietin, millaisia merkityksiä vastaaja on kiireelle ja kiireettömyydelle antanut. Aikaa vievän tästä analyysin vaiheesta teki se, että vastausten kirjaimellisen tulkitsemisen sijaan minun tuli pyrkiä ymmärtämään ne käsitteet, mitkä vastaajan on ilmiölle antanut. Lopulta kiireelle merkitysryhmiä muodostui 73 kappaletta ja kiireettömyydelle 52 kappaletta (kaikki merkitysryhmät näkyvät liitteissä 1 ja 2).

Kategorioiden muodostaminen

Seuraavaksi kokosin muodostuneista merkitysryhmistä kategorioita. Muun muassa Niikko (2003) käyttää tässä käsitettä alatasen kategoria, mutta selvyiden vuoksi puhun itse vain kategorioista. Tässä vaiheessa kirkastuvat myös ne kriteerit, mitkä määrittävät kutakin kategoriaa. Kategorian sisällä olevia ilmauksia tulee pystyä vertailemaan muihin samaan kategoriaan kuuluviin ilmauksiin ja yksittäisen kategorian tulee olla niin selkeässä suhteessa ilmiöön, että se kertoo tietystä tavasta kokea ilmiö niin, etteivät kategoriat mene toistensa kanssa sisällöllisesti limittäin (Niikko, 2003). Kategorioiden muodostamisen ytimenä on kuvausten variaation tunnistaminen samanlaisten ja erilaisten ilmausten tunnistamisella (Huusko & Paloniemi, 2006). Häkkinen (1996) huomauttaa, että tässä vaiheessa keskeistä on syntyvien kategorioiden rajojen määrittely vertaamalla mikrokontekstista irrotettujen merkitysyksiköitä koko aineiston merkitysten joukkoon, mikä ei aineistossani ollut kaikkien teemojen kohdalla aivan helppo tehtävä. Kategorioiden muodostamiseen sisältyy myös ylitulkinnan vaara. Jos aineistosta pyritään kokoamaan selkeä ja kohtuullinen määrä kategorioita, voi tutkija tuntea halua asettaa merkitysyksiköitä sellaisiin kategorioihin, mihin niissä ei ole riittävästi aineksia (Syrjälä ym., 1995). Ilmiön tason kuvaus tulee päättää tässä vaiheessa, jotta ilmiötä koskevien kokemusten ja käsitysten tarkastelu laajemmassa yhteydessä mahdollistuu ja tulokset eivät jäisi kapeiksi ja vaatimattomiksi (Häkkinen, 1996; Niikko, 2003). Omassa työssäni osa teemoista asettui nopeasti selkeiksi kategorioiksi, mutta joitain teemoja pyörittelin pitkään. Lopulta jokainen muodostetuista kategoria on omanlaisen ilmiön käsityksensä omaava kokonaisuus. Kategorioita kiireelle muodostui 12 ja kiireettömyydelle 11 kappaletta (kategoriat näkyvissä liitteissä 3 ja 4). Alla esimerkit yhdestä kiireen ja yhdestä kiireettömyyden kategoriasta.

1. Kiire opittuna tapana toimia

- 1. Kiire aikuisen luomana ilmiönä
- 2. Kiire asenteena
- 26. Kiire omasta toiminnasta johtuvana
- 42. Kiire tehokkuuden lisääjänä

1. Kiireettömyys lapsen oikeutena

- 1. Kiireettömyys perustehtävään keskittymisenä
- 11. Kiireettömyys lapsen ilona
- 12. Kiireettömyys lapsen kohtaamisena
- 14. Kiireettömyys lapsentahtisuutena
- 15. Kiireettömyys lapsilta saatuna palautteena
- 16. Kiireettömyys lasten osallistumisena
- 33. Kiireettömyys selkeinä lapsiryhmän toiminnan rakenteina

Kuvauskategorioiden muodostaminen

Muodostetuista kategorioista muodostetaan analyysin viimeisessä vaiheessa kuvauskategoriat. Kuvauskategorioita voi ajatella muodollisina yhteenvetoina sekä tutkimuksen päätuloksina. Häkkinen (1996) kuvaa kuvauskategorioita abstrakteiksi selektiivisinä, tiivistävinä ja organisoivina suhteessa aineistoon. Mielenkiintoisen kuvauskategorioiden muodostamisvaiheesta tekee se, että muodostuneet kategoriat eivät välttämättä edusta yksittäisen ihmisen ajattelua, vaan yleisesti erilaisia ajattelutapoja. Tästä syystä kategorioiden muodostusta ei voida päätellä etukäteen, vaan kategoriataso hahmottuu aina analyysin seurauksena. (Häkkinen, 1996.) Omassa tutkimuksessani tämä vaihe oli melko nopea, sillä kategorioiden väliset sisällölliset erot olivat selkeytyneet minulle jo kategorioiden muodostamisen vaiheessa. Kuvauskategoriat väliset sisällölliset suhteet muodostin mielestäni selkeiksi. Kuvauskategorioiden sisällölliset erot tuon tarkemmin esille tulostuluvussa.

Kuvauskategoriat voidaan kuvailla horisontaalisiksi, vertikaalisiksi tai hierarkkiseksi sen mukaan, miten kuvauskategoriat keskenään arvotetaan (Häkkinen, 1996; Niikko, 2003). Tässä tutkimuksessa kuvauskategoriat ovat esitelty horisontaalisesti, sillä muodostin aineiston perusteella niin laadullisesti toisistaan eroavia kuvauskategorioita, että en halunnut kuvata niitä keskinäisen paremmuusjärjestyksen kautta, vaan ne ovat keskenään yhtä tärkeitä, yhdenvertaisia eivätkä kuvaa keskinäistä paremmuutta (Uljen, 1989; Häkkinen, 1996). Lisäksi en tee kategorioiden välille eroa niitä arvottamalla, vaan kategorioiden väliset erot ovat suhteessa vain sisällöllisesti (Niikko, 2003). Muodostamani lopulliset kuvauskategoriat kiireelle ovat esitetty taulukossa 1 ja kiireettömyydelle taulukossa 2.

Taulukko 1. Kuvauskategoriat varhaiskasvatuksen henkilöstön kiireen käsityksistä

1. Kiire toimintatapana 1. Kiire opittuna tapana toimia 2. Kiire työhön kuuluvana ilmiönä
2. Kiire työn rakenteissa 3. Kiire rakenteellisina haasteina 4. Kiire aikaresurssin haasteina 5. Kiire henkilöstöresurssin ongelmina
3. Kiire työympäristön ongelmina 6. kiire henkilöstön rakentamana työilmapiirinä 7. Kiire itsestä ulkoisena tekijänä 9. Kiire työympäristön rauhattomuutena
4. Kiire arvojen ja työn todellisuuden kohtaamattomuutena 8. Kiire työmäärän ja vaatimusten kasvuna 11. Kiire työn merkitsevyyden vaarantajana
5. Kiire oman hyvinvoinnin uhkana 12. Kiire oman hyvinvoinnin uhkana
6. Kiire suhteessa lapsiryhmään 10. Lapsiryhmän vaikutus kiireeseen

Taulukko 2. Kuvauskategoriat varhaiskasvatuksen henkilöstön kiireettömyyden käsityksistä

1. Kiireettömyys työn arvoperustana 1. Kiireettömyys lapsen oikeutena 2. Kiireettömyys työn lähtökohtana
2. Kiireettömyys rakenteissa 4. Kiireettömyys toimivina rakenteina 5. Kiireettömyys työyhteisön aikaansaamana
3. Kiireettömyys yksilöstä riippuvana 7. Työntekijän osaaminen kiireettömyyden mahdollistajana 8. Kiireettömyys työn reflektointina 10. Kiireettömyys omina voimavaroina
4. Kiireettömyys arjessa joustamisena 6. Kiireettömyys hetkessä 9. Kiireettömyys muutosten sietämisenä
5. Kiireettömyys lapsiryhmän kokona 3. Kiireettömyys lapsiryhmän kokona
6. Kiireettömyys epäammatillisena toimintana 11. Kiireettömyys epäammatillisena toimintana

5 Tulokset ja niiden tulkintaa

Tulososiossa käyn läpi tutkimustulokset tutkimuskysymyksittäin aloittaen kiireen käsityksistä ja jatkaen kiireettömyyden käsityksiin. Tulokset esitän kuvauskategorioittain ja avaatan tuloksia aineistoesimerkein, jotta tuloksiin johtanut pohdinta ja päättely tulisi mahdollisimman läpinäkyväksi (Niikko, 2003). Poimimani aineistoesimerkit ovat teemoja kuvaavia ja ilmiötä avaavia, mutta pyrin myös pohtimaan mahdollisia eriäviä vastauksia ja teemojen sisäistä vaihtelua. Jokaisesta teemasta en ole poiminut aineistoesimerkkiä, mutta olen pyrkinyt tuomaan jokaisen teeman ydinajatuksen muilla keinoin esiin. Tuloksissa en ole tuonut esille vastausten määrällisiä eroja muutamaa esimerkkiä lukuun ottamatta, sillä tuloksilla pyrin tuomaan esiin nimen omaa käsitysten laadullisia eroja, en määrällistä yleisyyttä.

Olen alleviivannut tekstistä merkitysryhmien teemat, jotta tulosten seuraaminen olisi mahdollisimman helppoa. Aineistoesimerkit olen kursivoinut ja merkinnyt niiden perään teeman, mitä esimerkki havainnollistaa. Muokatut aineistoesimerkit olen merkinnyt hakasulkeilla ja muokkauksia olen tehnyt vain silloin, kun hakasulkeissa oleva muokkaus on ollut pääteltävissä vastauksen ulkopuolelle jääneestä aineistosta. Pääosin olen jättänyt aineistoesimerkit kirjoitusasuun mukaan lukien juuri sellaisiksi, kun ne ovat alun perin olleet.

5.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä kiireestä

5.1.1 Kiire toimintatapana

Taulukko 3. Kiire toimintatapana -kuvauskategoria

Kategoria: Teemat:	1. Kiire opittuna tapana toimia 1. Kiire aikuisen luomana ilmiönä 2. Kiire asenteena 26. Kiire omasta toiminnasta johtuvana 42. Kiire tehokkuuden lisääjänä
Kategoria: Teemat:	2. Kiire työhön kuuluvana ilmiönä 18. Kiire jatkuvana tilana 28. Kiire pakollisena ilmiönä 30. Kiire perusarkena 67. Kiire uuden opetteluun liittyvänä ilmiönä

Kiire toimintatapana -kuvauskategoriassa vastaajat käsittivät kiireen työilmiönä, tapana toimia sekä työhön kuuluvana ilmiönä. Vastauksissa korostui toisaalta henkilöstön vastuu kiireen ilmiön kokemisessa ja tuottamisessa, toisaalta taas ilmiön moninaisuus ja siihen vaikuttamisen haasteellisuus.

Kiireen koettiin olevan aikuisen työssä luoma ilmiö, mikä usein johtuu työntekijän itse itselleen asettamista tavoitteista, aikarajoista ja puhetavoista. Osa vastaajista koki, että kiireen kokemukseen pystyy itse omalla toiminnalla vaikuttamaan. Tässä kategoriassa kiireestä puhuttiin myös käyttämällä kuvauksia, kuten ”sopiva” tai ”liian suuri” kiire ja verrattiin työssä yleisesti käytetyn kiireen termiä niin kutsuttuun ”oikeaan” kiireeseen.

”On, käsitän kiireen nykyisin aikuisten luomana [ilmiönä], johon voimme vaikuttaa. Se ei ole välttämätöntä, pakollista ja aiheellista muutoin kun äärimmäisessä tilanteessa. Tulipalon sattuessa on oikeasti KIIRE ulos.” (1. Kiire aikuisen luomana ilmiönä)

Tämän kategorian vastauksista oli myös tulkittavissa, että kiireen kokemus on osittain työntekijän omalla vastuulla. Esimerkiksi kiire asenteena käsitti sekä esimerkissä esitetyn, refleктоivan asenteen kiireeseen vaikuttamiseen, mutta myös väsymyksestä viestiviä toteamuksia, kuten ”aina on jotain tekemistä”. Toisaalta osa vastaajista koki kiireen myös tehokkuuden lisääjänä, jolloin kiire koettiin reippaana ja vauhdikkaana, mutta ei kuitenkaan raskaana tai kuormittavana ilmapiirinä.

”Kiire on työntekijän oman päänsisäistä ajatusta, joka johtuu ajatuksesta että asiat pitää tapahtua tiettyinä kellonaikana. Esimerkiksi ulkona on oltava aamulla klo 10.00. Mielestäni, kun tällaisesta turhasta ajatuksesta pääsee eroon ei kiirettä ole. Lisäksi kun muistaa positiivisen kautta esimerkiksi pukemistilanteessa puhua lapsille pukeminen nopeutuu, verrattuna sanoihin etkö ole jo pukenu...” (2. Kiire asenteena)

”Sopiva kiire laittaa tekemiseen sopivalla tavalla vauhtia ja tehokkuutta. Asiat hoituvat ja etenevät, lapset pysyvät kärryillä ja kaikilla on mukavaa.” (42. Kiire tehokkuuden lisääjänä)

Kiire työhön kuuluvana ilmiönä piti sisällään käsityksiä kiireestä pakollisena osana työtä, jatkuvana tilana sekä uuden opetteluun liittyvänä ilmiönä. Moni vastaaja koki, että kiirettä luo moninaiset ja vastuulliset työtehtävät ja työn aiheuttama jatkuva kiireeseen virittyneisyys. Kiireen kokemus jatkuvana tilana -teema sisälsi vastauksia siitä, ettei työ oikeastaan koskaan lopu.

”Sitä [kiireettömyyttä] on kuitenkin todella harvoin, sillä opettajalla on niin paljon vastuuta, että nukkariaika menee väkisinkin paperitöihin, puheluihin yms.” (18. Kiire jatkuvana tilana)

Kiireen kokemus pakollisena ilmiönä ja perusarkena pitivät sisällään vastauksia, joissa korostui työntekijöiden huoli työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Muutama vastaaja nosti esiin huolen kiireellisen aikataulun negatiivisesta vaikutuksesta lapsiin. Kiireen kokemus koettiin kuuluvan tyypilliseen arkeen. Toisaalta tämä voidaan tulkita myös niin, ettei kiirettä välttämättä koeta ainoastaan kuormittavana ilmiönä, vaan ennemmin hyvää tekemistä ja aktiivista toimintaa kuvaavana.

”Ahdistun ja haluaisin hidastaa tahtia, mutta tiedän, että en voi. Harmittaa, että lapset eivät ehdi leikkiä tarpeeksi.” (28. Kiire pakollisena ilmiönä)

”...lähes kaikissa arjen tilanteissa.” (30. Kiire perusarkena)

Uuden opetteluun liittyviin vastauksiin kuului niin toimikausien alkuun liittyviä, toiminnan rakenteiden muodostumiseen liittyviä, mutta myös uudessa työssä aloittamiseen liittyviä käsityksiä. Voidaan pohtia, koetaanko esimerkiksi seuraavassa esimerkissä kiire uudessa työssä aloittamiseen kuuluvaksi, vai työyhteisön tuen puutteen ja joustamattomuuden tuottamaksi ahdistukseksi.

”Lisäksi uuden oppiminen on vienyt oman aikansa ja tuntuu että olen kaksi askelta jäljessä kaikesta. Tuntuu etten yksinkertaisesti kykene saamaan mitään loppuun asti...” (67. Kiire uuden opetteluun liittyvänä ilmiönä)

Kiire toimintatapana viittaa, että kiire koetaan ilmiönä, mistä ei työyhteisössä ehkä puhuta ja missä kiireen kokemuksesta selviäminen jää osittain yksilön vastuulle ja asennoitumisesta riippuvaiseksi.

5.1.2 Kiire työn rakenteissa

Taulukko 4. Kiire työn rakenteissa -kuvauskategoria

Kategoria: Teemat:	3. Kiire rakenteellisina haasteina 5. Kiire epäselvistä työnkuvista johtuvana 14. Kiire huonon ennakkoinnin seurauksena 23. Kiire liian tiukkoina aikataulusuunnitteluina 39. Kiire yksiköiden toimimattomina työrakenteina 53. Kiire oman työn huonona suunnitteluna 57. Kiire työn organisoinnin ongelmina 65. Kiire tiimien epäselvänä työn organisoinnista johtuvana
Kategoria: Teemat:	4. Kiire aikaresurssin haasteina 9. Kiire haasteena omien tehtävien tekemiselle 24. Kiire liian vähäisenä työaikana 43. Kiire tehokkuuden esteenä 55. Kiire työn lykkäytymisenä 56. Kiire ylitöinä 66. Kiire työn kasaantumisenä
Kategoria: Teemat:	5. Kiire henkilöstöresurssin ongelmina 12. Kiire henkilöstön vähyytenä 34. Kiire sijaiskäytäntöinä 44. Kiire toimimattomana työvuorosuunnitteluna

Tässä kuvauskategoriassa kiireen kuvataan liittyvän työn rakenteellisiin haasteisiin sekä aikaresurssin että henkilöstöresurssin ongelmiin. Vastauksissa korostui puute, epäselvyys ja sekavuus kaikista teemoista puhuttaessa. Tässä kategoriassa olen erottanut toisistaan koko työyksikön työrakenteen haasteet, tiimien toiminnan haasteet sekä yksilön oman työn organisoinnin haasteet, sillä monessa vastauksessa kävi selväksi, että näiden rakenteiden vaikutukset kiireen kokemiselle olivat eriäviä. Esimerkiksi osa vastaajista koki pystyvänsä organisoimaan oman itsenäisen työnsä talossa muuten vallitsevasta epäselvä toimintakulttuurista huolimatta, kun ja taas toiset kokivat tiimin epäselvän työnjaon vaikuttavan oman työn suunnitteluunkin.

Useassa vastauksessa kiireen kokemuksia herätti epäselvät työkuvat. Moni vastaaja koki, että ei päässyt tekemään omaa työnkuvaansa vastaavaa työtä.

” Kiire tuntuu minusta kurjimmalta, kun teen ihan normaaleja opettajan töitä, ja samalla saan vinoa katsetta kun en ole ryhmässä. Olen nopea kirjoittamaan vasuja ja muita koneella tehtäviä töitä, ja silti tiimini paheksuu.” (5. Kiire epäselvistä työnkuvista johtuvana)

Tässä kategoriassa kiire näyttäytyi erityisesti aikataulusuunnittelun tiukkuutena ja työtä ohjaavien rakenteiden toimimattomuutena. Usein rakenteiden joustamattomuus nähtiin asiana, johon ei pysty itse vaikuttamaan ja johon täytyy suhtautua enemmän suunnitteleamalla oma työ rakenteen ympärille, kuin niin, että rakenteita voisi jollain tavalla muuttaa. Vanhojen, jumittavien käytäntöjen koettiin vaikuttavan työn tekemiseen.

*”...arkirytmä on kelloitettu tarkkaan ja pienikin muutos saa koko pakan sekoamaan”
(23. Liian tiukkoina aikataulusuunnitteluina)*

”Hoppu/kiire tulee myös esim. ruokailussa, sillä käytämme koulun kanssa samaa ruokailua ja meille on annettu tietty aika jolloin voimme ruokailla-siinä ei hirveästi ole joustoa.” (39. Yksiköiden toimimattomat työrakenteet)

Tässä kategoriassa myös pohdiskeltiin oman työn ja tiimin toiminnan organisoinnin ongelmia. Moni vastaaja totesi, että kiireen kokemus on riippuvainen siitä, miten hyvin oma työ on suunniteltu ja miten selkeä toimintakulttuuri työtiimiin on luotu.

”Kiireen tunne tulisi tässä tapauksessa siitä, etten ole suunnitellut työtäni ja ajankäyttöä riittävän hyvin.” (57. Kiire työn organisoinnin ongelmia)

”...tai tiimistä puuttuu selkeä toimintastrukturi” (65. Kiire tiimien epäselvänä työn organisoinnista johtuvana)

Kiire aikaresurssin haasteina -kategoria sisältää vastauksia työajan ja työtehtävien suhteen epäselvyyksistä. Kiire nähtiin esteenä omien työtehtävien tekemiselle, työn tehokkuudelle ja syynä työn kasaantumiseen.

”...aika ei riitä varsinaiseen toiminnan suunnitteluun, kun ei ole aikaa syventyä asioihin kunnolla” (9. Kiire haasteena omien tehtävien tekemiselle)

”Kiire saa oman oloni levottomaksi, keskittyminen herpaantuu, tulee hätiköintiä ja sähkölämmistä sekä turhaa haahuilua. Työteho laskee. Tekee paljon, mutta saa aikaan vähän” (43. Työ tehokkuuden esteenä)

”Päällekkäin kasaantuvat työtehtävät ja niiden aikataulut” (66. Kiire töiden kasaantumisena)

Näissä teemoissa kiire nähtiin liittyvän työajan pirstaleisuuteen ja tietyille työtehtävälle varattuun liian lyhyeen työaikaan. Liian lyhyen tehtävälle suunnitellun ajan voi nähdä vaikeuttavan työhön syventymistä, mikä taas voi ketjureaktion omaisesti aiheuttaa työhön kiinnittymisen haasteita ja taas pirstaleisuutta. Moni vastaaja kokikin työajan riittämättömyyttä suhteessa työtehtäviin:

”Hirveästi hommaa jolle ei aikaa” (24. Kiire liian vähäisenä työaikana)

Tulkintani mukaan liian vähäisen työajan vaikutuksesta kiireen kokemukseen maininneet vastaajat eivät kuitenkaan kokeneet, että he kaipaisivat määrällisesti enemmän työaikaa, vaan että työtehtäviä toivottaisiin olevan vähemmän. Toisaalta toiset vastaajista kokivat, että kiireen tuntemuksen välttäminen tarkoittaa usein ylityötä:

”Toisaalta pidemmän päälle kuormittaa myös itseä. Tulee tehtyä töitä kotona.” (56. Kiire ylitöinä)

”Teen pitkiä päiviä. Harvoin lähdän töistä ennen neljää” (56. Kiire ylitöinä)

Kiire henkilöstöresurssin ongelmien -kategoria sisälsi vastauksia pääasiassa liian vähäisen henkilöstömäärän ja toimimattoman työvuorosunnittelun puolesta. Kiireen kokemusten suhteesta liian vähäiseen henkilöstöön tuli hyvin paljon vastauksia ja erityisesti henkilöstön puute tuntui aiheuttavan paljon kiireen kokemuksia sekä stressiä.

”Kiire on monesti yhteydessä puuttuvaan henkilöstöön eli kun työskennellään vajaalla tai on täysin uusi sijainen, joka ei tunne lapsia tai ryhmän toimintatapoja.” (12. Kiire henkilöstön vähyytenä)

Sijaiskäytännöt aiheuttivat kiireen kokemuksia etenkin, kun sijaisia ei esimerkiksi sairastapauksissa saatu, mutta myös kun ”*sijainen on avuton*”, ”*jonka puolesta täytyy tehdä töitä*” ja ”*jolle täytyy selittää arkea*”. Sijaiskäytäntöjen aiheuttama kiire on työntekijöiden käsityksissä siis sidoksissa sekä siihen, ettei sijaisia saada, mutta myös sijaisen osamattomuuteen ja epäselviin perehdytyskäytäntöihin.

Toimimaton työvuorosunnittelu oli myös tekijä, mikä aiheutti paljon kiireen kokemuksia. Työvuorojen myöhäinen alkaminen ja aikainen loppuminen olivat tekijöitä, mitkä vastausten mukaan aiheuttivat kiireen kokemuksen niille, jotka työpaikalle jäivät. Monesta vastauksesta oli helppo tulkita, että isompi henkilöstömäärä ja asianmukainen työvuorosunnittelu voisivat vähentää huomattavasti kiireen kokemusta työssä.

”Jos jossain on pakko olla tiettyyn kellonaikaan. Jos ulos pitää ehtiä ennen kuin esim. keskivuoro lähtee töistä.” (44. Kiire toimimattomana työvuorosunnitteluna)

Kiire käsitettiin siis sekä yksilön että koko työyhteisön ja rakenteen suunnittelun ongelma, mutta myös aikaresurssin sekä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvä kokemus.

5.1.3 Kiire työympäristön ongelmina

Taulukko 5. Kiire työympäristön ongelmina -kuvauskategoria

Kategoria: Teemat:	6. Kiire henkilöstön rakentamana huonona työilmapiirinä 4. Kiire työntekijän epäasiallisena toimintana 15. Kiire huonona ilmapiirinä 19. Kiire kyynisyyden aiheuttajana 41. Kiire tavoitteena 46. Kiire työviihtyvyyden esteenä
Kategoria: Teemat:	7. Kiire itsestä ulkoisena tekijänä 32. Kiire rutiineista poikkeavina töinä ja tapahtumina 36. Kiire suunnitelmien muutoksena 49. Kiire työnkuvaan kuulumattomina työtehtävinä 51. Kiire työn epätasaisena jakautumisena 54. Kiire työn keskeytyksinä 62. Kiire työpaikasta riippuvana ilmiönä 64. Kiire työtoverin toiminnasta johtuvana ilmiönä 72. Kiire tiimin ulkopuolisina, ylimääräisinä töinä
Kategoria: Teemat:	9. Kiire työympäristön rauhattomuutena 10. Kiire hektisinä tilanteina 13. Kiire hoputtamisena 17. Kiire jatkuvan tarkkaavuuden vaatimuksena 25. Kiire ”multitaskaamisen” pakollisuutena 59. Kiire rauhattomuutena 45. Kiire toimimattomina tiloina 47. Kiire turnausväsymyksenä 73. Kiire koronan vaikutuksina

Tässä kuvauskategoriassa keskeinen ominaisuus on, että kiireeseen nähdään olevan hyvin hankala vaikuttaa yksilön toiminnan tasolta. Kiireen ilmiö käsitetään työympäristön negatiivisina ja ongelmallisina haasteina. Tämä kategoria eroaa Kiire toimintatapana -kuvauskategoriasta siinä, että tässä kategoriassa olen tulkinnut käsitykset kiireen ilmiöstä vastausten kautta ikään kuin erilliseksi, itsenäiseksi abstraktiksi objektiksi, eikä niinkään työntekijöiden toiminnasta johtuvaksi.

Kiire henkilöstön rakentamana huonona työilmapiirinä -kategoria koostui kiireen negatiivista työilmapiiriä tuottavista vaikutuksista. Kiireen aiheuttama epäasiallinen työntekijöiden toiminta näyttäytyi esimerkiksi lapsille kuulumattomien asioiden puhumisesta hei-

dän kuullen, sekä työntekijöiden keskinäisten tulehtuneiden välien vaikutuksena työilma-
piiriin. Kiireen koettiin myös vaikuttavan stressin kautta ilmapiiriin, sekä aiheuttavan
kyynisyyttä.

*”Kun on kiire, asioista tulee puhuttua lasten kuullen.” (4. Kiire työntekijän epäasialli-
sena toimintana.*

*”Luo stressiä ja huonontaa ilmapiiriä. Tappaa luovuuden ja hetkeen tarttumisen.” (15.
Kiire huonona ilmapiirinä)*

*”Innostus työhön katoaa ja kyynistyy. [Pedagogiikasta] puhutaan, mutta ratkaisut ar-
jessa eivät tue sitä” (19. Kiire kyynisyyden aiheuttajana)*

Tässä kategoriassa erityistä huomiota herättivät vastaukset, joissa kiire koettiin olevan
jonkinlainen työn tavoite. Kiireelle annettiin merkityksiä, mitkä toisaalta voisi rinnastaa
tehokkuuden käsitteeseen, mutta toisaalta pitivät sisällään käsityksen kiireestä sosiaali-
sena tavoitetilana. Toisaalta taas kiireen koettiin aiheuttavan yksilön kannalta niin tiuk-
koja aikatauluja, että työhön paneutumiselle ei koettu jäävän aikaa, mikä vaikutti negatiiv-
isesti työssä viihtymiseen.

”Koko ajan [on kiire]. Ja jos ei ole niin huono omatunto” (41. Kiire tavoitteena)

*”...välillä tuntuu että työ muuttuu ”liukuhihna työskentelyksi.” (46. Kiire työviihtyvyyden
esteenä)*

Kiire itsestä ulkoisena tekijänä -kategorian muodostin kuvaamaan niitä kiireen käsityksiä,
mitkä muodostuvat yksittäisen työntekijän toiminnan ulkopuolella. Tässä kategoriassa
kiireen kokemuksia aiheuttivat rutiineista poikkeavat työt ja tapahtumat, kuten päiväko-
tien päivystysajat kesäisin ja jouluisin, sekä yhteisten juhlien ja muiden tapahtumien val-
mistelut. Lisäksi tehtyihin suunnitelmiin tulleet muutokset aiheuttivat kiireen kokemuk-
sia:

*”Koen stressiä ja ärsyyntymistä koska en voi toteuttaa toimintaa haluamallani tavalla ja
koen että tällainen vaikuttaa myös lasten motivaatioon ja innostuneisuuteen” (36. Kiire
suunnitelmien muutoksena)*

Myös useat työn keskeytykset aiheuttivat kiireen kokemuksia ja vaikuttivat työn tekemi-
seen. Omaan työnkuvaan kuulumattomat työtehtävät, kuten materiaalitilaukset, tilojen
siivoaminen tai pyykkääminen, lisäsivät kiireen tunnetta:

”...kasvattajat hoitavat myös ruokahuoltoa tiskeineen päivineen sekä pesevät pyykkiä, tilaavat ruokatarvikkeita mihin menee paljon työaikaa viikoittain” (49. Kiire työnkuvaan kuulumattomina työtehtävinä)

Tällaisia vastauksia tuli jonkin verran, ja koska fenomenografiseen tutkimussuuntaukseen ei kuulu kiinnostus tutkimukseen osallistujista yksilötasolla, en tarkistanut vastaajatie-doista esimerkiksi koulutustaustoja tai työtehtäviä, joten en tiedä, miten laajalle työyhteisössä tällaiset laitoshuollolliset tehtävät ovat levinneet. Tähän samaan teemaan liittyen kiireen kokemuksia nähtiin aiheuttavan myös tiimin ulkopuoliset, ylimääräiset työt, kuten palaverit, esimiehen jakamat luottamustehtävät, poissaolojen paikkaukset ja sairauslomasijaisuudet, sekä toimintasuunnitelmien tekemiset. Erillisesti kiireen kokemiseen mainittiin vaikuttavan työtoverin toiminnasta johtuvat asiat, kuten tekemättä jätetyt, toisen työn tekoon vaikuttavat työtehtävät. Lisäksi työn epätasaisen jakautumisen nähtiin aiheuttavan kiireen kokemuksia:

”...kun tuntuu, etteivät työtehtävät ole tasaisesti [jaetut] (eli kun tuntuu, että muilla on ns. vapaa-aikaa ja itse on yksin lasten kanssa)” (51. Kiire työn epätasaisena jakautumisena)

Kiireen kokemisen nähtiin olevan myös työpaikasta riippuva ilmiö. Osa vastaajista koki edellisen työpaikan olleen huomattavasti nykyistä työpaikkaa kiireettömämpi ja myös yksityiseltä kunnalliseen päivähoitoon siirtymisen nähtiin vaikuttaneen kiireen kokemukseen.

Kiire työympäristön rauhattomuutena -kategoria pitää sisällään muun muassa kiireen kokemukset hektisinä tilanteina, mihin lukeutuu vastausten perusteella siirtymätilanteet, ryhmätoiminnan alku sekä pukemistilanteet. Kiireisiksi koettiin siis ne tilanteet, mihin sisältyy paljon ääntä, liikettä ja rauhoittumisen tavoite. Toisaalta erikseen kiireisiksi koettiin myös ne tilanteet, joissa lasta täytyi hoputtaa:

”...aina täytyy jotakuta lasta olla hoputtamassa” (13. Kiire hoputtamisena)

Työympäristön rauhattomuuteen kuuluviin kiireen kokemuksiin sisältyy myös jatkuvan tarkkaavuuden vaatimus, mihin vastauksissa viitattiin liittyvän jatkuva ryhmän tapahtumien tiedostaminen, seuraavan toiminnan vaiheen ennakointi ja lasten yleisen olemisen seuraaminen ja vahtiminen. Tässä korostui tulkintani mukaan kuitenkin enemmän se,

että ympäristön rakenteet eivät mahdollistaneet rauhallista toimimista, kun se, että työntekijät olisivat kokeneet suunnitelmien ja arjen tapahtumien olevan liian tiheitä. Tässä kiireen kokemukseen vaikuttivat myös toimimattomat tilat, millä vastaajat viittasivat pieniin ryhmätiloihin, vähäisiin lasten vessojen määrään tai esimerkiksi työmateriaalien hankalaan sijaintiin. Samaan ilmiöön liittyy myös kiireen kokemus multitaskaamisen vaatimuksena: moni vastaaja koki, että koko työvuoron ajan vaadittiin monen asian yhtäaikaista hoitamista sekä monessa paikassa samaan aikaan olemista.

Tässä kategoriassa yksi erityisesti huomioni kiinnittävistä kiireen kokemuksista oli kiire rauhattomuutena -teema:

”...että koko ajan olisi vähän kiire seuraavaan paikkaan/toimintaan” (59. Kiire rauhattomuutena)

Tämän teeman alla vastaajat ilmaisivat kiireen näkyvän myös siinä, että työvuoron aikana ei ehdin pitämään taukoja, ei ehdi syödä eikä juoda itse ja jatkuvasti ”on tunne että pitäisi olla jo muualla”. Tällaiset kiireen tuntemukset, missä kiireen kokemus koetaan sekä sisäisenä, että kirjoittamattomana ulkoa päin tuleva odotuksena, ovat omiaan aiheuttamaan väsymystä ja työssä uupumista. Kiire turnausväsymyksenä -teema taas pitää sisällään kiireen kokemuksia toimintakausien päätöskohdissa.

Myös korona-epidemian vaikutukset (katso 4.3 Aineiston hankinta ja osallistujat -kappale) kiireen kokemukseen varhaiskasvatustyössä näkyvät tässä kategoriassa. Koronan nähtiin lisänneen kiireen tuntemuksia ryhmien yhdistämisen ja tilojen muuntelun, sekä aikataulujen porrastamisen kautta.

”Nyt korona-aikana kaikki on ajoitettu ja porrastettu tarkasti, jolloin kiireen tunne on myös lisääntynyt” (73. Kiire koronan vaikutuksina)

Kiire käsitetään siis itsen ulkopuolelle asettuvana, työhön vaikuttavana voimana. Ilma-
piirin, toimintatapojen ja työympäristön kiireellisyyteen nähdään olevan haasteellinen vaikuttaa.

5.1.4 Kiire arvojen ja työn todellisuuden kohtaamattomuutena

Taulukko 6. Kiire arvojen ja työn todellisuuden kohtaamattomuutena -kuvauskategoria

Kategoria: Teemat:	8. Kiire työmäärän ja vaatimusten kasvuna 3. Kiire byrokratian noudattamisena 29. Kiire paperi- ja kirjaustöinä 38. Kiire suurena vastuuna 61. Kiire työn vaatimusten ja määrän kasvuna 71. Kiire johdolta tulevina tehtävinä
Kategoria: Teemat:	11. Kiire työn merkitsevyyden vaarantajana 21. Kiire lapsen kohtaamisen esteenä 31. Kiire riittämättömyyden tunteina 48. Kiire tyytymättömyytenä omaan työhön 50. Kiire työn arvostuksen ongelmina 52. Kiire työn hallinnan menetyksenä 58. Kiire työn pakollisena priorisointina 60. Kiire työn suorittamisena 69. Kiire vaikutusmahdollisuuksien puutteena 70. Kiire vasun mukaisen ja pedagogisen toiminnan vaarantumisena

Tässä kuvauskategoriassa korostui vastaajien tasapainottelu työn perustehtävän sekä eri-
laisten kehittämistehtävien välillä. Työmäärän ja vaatimusten kasvu koettiin niin haas-
teellisina kuin lisääntyneinäkin työtehtävinä.

*”Tukitoimien saavuttamista, eli byrokratian portaissa kompuroimista.” (3. Kiire byro-
kratian noudattamisena)*

*”...pitää tehdä kaikkien eskariseulat ja keskustelut ja miettiä tuet ja jokaisen omat tavoit-
teet” (29. Kiire paperi- ja kirjaustöinä)*

Tulkintani mukaan lasten tukitoimien hakuprosessi ja lasten varhaiskasvatussuunnitel-
mien laatiminen koettiin kiireen kokemuksia aiheuttavaksi aikaa vievyytensä vuoksi, ei
siksi, että työ olisi koettu merkitsemättömäksi. Sitä vastoin työyhteisön ja kuntien vaati-
mat suunnitelmat koettiin asiaksi, joiden edelle ryhmässä lasten kanssa oleminen priori-
soitiin.

Vastuun ja työn määrän kasvu koettiin yleisesti kiireen kokemukseen vaikuttavaksi. Moni
vastaaja koki, että työn kasvanut vastuullisuus vaikuttaa kiireen kokemiseen ja jaksami-
seen ja vaikuttavat siihen, että kiireen kokemista tapahtuu helpommin. Lisäksi johdon
vaatimien tehtävien tekeminen koettiin kiireen aiheuttajana, sekä vievän aikaa tärkeäksi
koetulta työltä.

"Varhaiskasvattajalle on siirtynyt kokoajan enemmän vastuuta lapsen kokonaisvaltaisesta kasvatuksesta ja perustaitojen opettamisesta" (38. Kiire suurena vastuuna)

"...Kiireen kokemus tulee helpommin. Työssä on vaatimukset ja muun muassa "paperityöt" lisääntyneet valtavasti ja se vaatii selkeää ja hyvää suunnittelua ja organisoimista, jotta kiireen tuntua voisi vähentää /estää" (61. Kiire työn vaatimusten ja määrän kasvuna)

"[Olisipa] aina henkilökuntaa riittävästi eikä liikaa kaikenmaailman suunnitelmien ja arviointien tekemistä kaupungille ja johtajille...." (71. Kiire johdolta tulevina tehtävinä)

Kiire työn merkitsevyyden vaarantajana -kategoria sisältää määrällisesti eniten vastauksia ja minkä tulkinta herätti varhaiskasvatuksen perustehtävän kannalta erityisesti huolta. Tämän kategorian teemoissa korostui kiireen negatiiviset vaikutukset työn perustehtävälle ja arvojen toteutumiselle. Kiireen koettiin vaikuttavan lapsen kohtaamiseen ja hyvin moni vastaaja toi esiin jatkuvan riittämättömyyden tunteen työssä. Osassa vastauksia kävi ilmi, että lapset kärsivät kiireen vaikutuksista, vaikka se pyrittiin heiltä piilottamaan ja pitämään ulkopuolella lapsiryhmästä. Kiireen koettiin myös vaikuttavan tyytymättömyyteen omaan työhön työn tekemisen tehokkuuden ja tuloksellisuuden kautta. Tehokkuudesta ja tuloksellisuudesta puhuminen varhaiskasvatustyössä herättää kuitenkin kysymyksiä sekä työntekijän työasenteesta, sekä työpaikan odotusilmapiiristä.

"Ei kuule lasten ajatuksia ja toiveita. Ei jaksa kuunnella lasten asioita vaan haluaa että [lapset] tekevät juuri niinkuin itse haluaa" (21. Kiire lapsen kohtaamisen esteenä)

"Tunnetila kiristyy, sensitiivisyys vähenee. Alan käsitellä tilannetta aikuisen näkökulmasta ja unohdan katsoa tilannetta lapsen silmin. Minä sanoitan ja lapset kuuntelevat. Lasten osallisuus ja vaikuttaminen vähenee." (21. Kiire lapsen kohtaamisen esteenä)

"...Aika, jolloin kädet ei riitä. En kerkeä olemaan läsnä niinkuin haluaisin" (31. Kiire riittämättömyyden tunteena)

"Se saa aikaan lannistumisen kokemuksen, enkä ole yhtä tehokas. Tyytymättömyys oman työn tulokseen ja riittämättömyyden tunne tulee aika usein pinnalle" (48. Kiire tyytymättömänä omaan työhön)

Useassa vastauksessa korostui kiireen ilmapiiriin ja kokemuksen vaikutukset työn arvoistuksen ongelmiin. Ongelmissa korostui nimen omaa omien arvojen ja työn puolelta tulevien painotusten välinen arvoristiriita, ei se, että työntekijät olisivat kokeneet työnsä arvottomaksi. Tässä esimerkissä huomion kiinnittää se, että vastaajan antamissa merkityksissä on ymmärrettävissä vastaajan asettaneen arvoristiriitojen syyksi koko varhaiskasvatuksen, eikä vain esimerkiksi yhtä varhaiskasvatyksikköä.

”Olen siirtymässä pois varhaiskasvatuksesta, sillä se ei vastaa enää omia arvojani ja joudun työssäni jatkuvasti arvoriititilanteisiin” (50. Kiire työn arvostuksen ongelmina)

Kiireen koettiin vaikuttavan myös työn hallinnan menetyksen tunteisiin. Moni vastaaja puhui myös työn priorisoinnin pakollisuudesta, mikä ei vastauksissa tarkoittanut priorisointia työn suunnittelun ja järjestämisen keinona, vaan nimen omaa työn arvottamisena, jolloin mahdollistuu edes tärkeimpien tehtävien hoitaminen. Samaan ilmiöön liittyy myös kiireen kokemukset työn suorittamisesta, jolloin vastauksissa mainitaan työn hutilointi, laadun ja mielekkyyden lasku sekä työn suorittaminen ”automaattiohjauksella”.

”Omassa jaksamisessa sen huomaa, kun on liian kiire. Olen levoton enkä saa juuri mistään asiasta kiinni. Sääntäilen sinne tänne ja hoidan asiaa sieltä täältä valmiiksi. Tuntuu kuitenkin, että työt senkuin kasaantuvat.” (52. Kiire työn hallinnan menetyksenä)

”Asioihin ei ole aikaa syventyä, tehdään asiat niin että vähimmäisvaatimukset täyttyvät” (60. Kiire työn suorittamisena)

Kiireen koettiin myös vaikuttavan työssä vaikuttamisen mahdollisuuksiin. Vaikutusmahdollisuuksiin koettiin vaikuttavan sekä jollain tavalla ulkoa päin tulevat työtehtävät ja vaatimukset, toisaalta työyhteisön tulehtunut ilmapiiri. Kiireen koettiin myös vaikuttavan pedagogiseen toimintaan. Tulkintani mukaan tällä tarkoitettiin sekä suunnitteluajkojen ja tiimin yhteisen reflektoinnin toteutumattomuutta, että työhön valmistautumisen ja syventymisen haasteita.

”Silloin on liian kiire, jos joku ulkopuolinen yrittää ohjailla liikaa ja antaa tehtäviä joihin ei pysty itse vaikuttamaan.” (69. Kiire vaikutusmahdollisuuksien puutteena)

”Pedagogiset ratkaisut ohitetaan arjen selviämisessä” (70. Kiire vasun mukaisen ja pedagogisen toiminnan vaarantumisena)

Vastaajat siis kokivat kiireen vaikuttavan työn ja arvojen välisenä ristiriitana, sekä oman työssäjaksamiseen, hyvinvointiin ja vaikutusmahdollisuuksien vähenemiseen.

5.1.5 Kiire oman hyvinvoinnin uhkana

Taulukko 7. Kiire oman hyvinvoinnin uhkana -kuvauskategoria

Kategoria:	12. Kiire oman hyvinvoinnin uhkana
Teemat:	6. Kiire fyysisten oireiden aiheuttajana 11. Kiire henkilökohtaisena kokemuksena 16. Kiire itsehillinnän ongelmien tuojana 20. Kiire lamaannuttavana tekijänä 27. Kiire omien perustarpeiden esteenä 35. Kiire stressin aiheuttajana 40. Kiire tarkkaavuuden ongelmien tuojana 63. Kiire työstä irrottautumisen mahdollisuutena

Tässä kuvauskategoriassa keskeisenä korostui vastaajien käsitys kiireestä yksilön ja työn tekijän hyvinvoinnin uhkana. Kiireen kokemusten koettiin vaikuttavan niin fyysisesti, kuten väsymyksen, uupumuksen verenpaineen nousun, kireyden ja hikoilun sekä hengästymisen, että tarkkaavuuden ongelmien kautta. Myös kiireen lamaannuttava vaikutus mainittiin useaan otteeseen. Kiireen koettiin vaikuttavan myös perustarpeiden täyttymiseen, kuten vessassa käymisen estymiseen, ruokailun ja juomisen unohtumiseen ja taukojen pitämiseen. Kiireen koettiin vaikuttavan myös itsehillintään ja oman tunteen säätelyyn. Vastauksista ilmeni, että pidempään jatkunut kiireen kokemus usein aiheutti närkästystä ja väsymystä, mikä johti työkavereille tai lapsille ärähtelyyn.

”Stressitaso nousee, ei kestä ristiriitoja niin hyvin, huomaa olevansa äkäisen oloinen, väsyä fyysisesti näin vanhemmiten, selkä oireilee ym.” (6. Kiire fyysisten oireiden aiheuttajana)

”Saa keskittyä tekeillä olevaan asiaan vain lyhyen aikaa - -Tai on aikaa tehdä asiaa, mutta ympärillä on toistuvia häiriötekijöitä - - Koen kärsiväni välillä ADT-tilasta” (40. Kiire tarkkaavuuden ongelmien tuojana)

”Kiireessä tuntuu, että pyörii vaan ympyrää, eikä pääse eteenpäin” (20. Kiire lamaannuttavana tekijänä)

”Kiireessä tulee ehkä tiuskittua työkavereille ja lapsille, jotka tietysti ovat täysin syyttömiä tilanteeseen.” (16. Kiire itsehillinnän ongelmien tuojana)

Sanaa stressi käytettiin vastauksissa hyvin yleisesti, millä tulkintani mukaan viitattiin hyvin virittyneeseen tilaan, jolloin rauhoittuminen ja pysähtyminen tuntuivat mahdottomalta. Kiireen koettiin myös ilmenevän hyvin monella tavalla ja että kiireen kokeminen ja sietäminen on paljon kiinni henkilöstä.

”...kiireen tuntu ja siihen reagoiminen on hyvin henkilökohtaista.” (11. Kiire henkilökohtaisena kokemuksena)

Kiireen tuntemukset tuntuivat vaikuttavan myös työn ulkopuoliseen aikaan. Muutama vastaaja koki työstä irrottautumisen vaikeutta sen kautta, että työkiireen kokemuksen myötä työn ja vapaa-ajan erot häilyivät, vapaa-aikakaan ei tuntunut rentouttavalta ja työn aikana tauoillakin oli tehtävä jotain pientä työhömmä, kuten korttien laminointia.

”Liian kiire on silloin kun töistä ei tunnu pääsevän edes vapaa-ajalla irti, vaan työt pyöri-vät päässä yötä päivää” (63. Kiire työstä irrottautumisen mahdottomuutena)

Kiireen siis käsitettiin vaikuttavan työntekijän hyvinvointiin työviihtyvyyden lisäksi fyysisesti sekä myös henkisesti, työpäivän lisäksi vapaa-ajalla. Erilaiset tavat reagoida kiireen kokemukseen sekä stressiin vaikuttavat työssä jaksamiseen sekä ammatillisuuden ylläpitämiseen.

5.1.6 Kiire suhteessa lapsiryhmään

Taulukko 8. Kiire suhteessa lapsiryhmään -kuvauskategoria

Kategoria: Teemat:	10. Lapsiryhmän vaikutus kiireeseen 7. Kiire haastavina vuorovaikutustilanteina 8. Kiire haasteellisina lapsina 22. Kiire lasten kanssa toimimisena 33. Kiire ryhmän hallinnan vaikeuksina 37. Kiire suurena lapsimääränä 68. Kiire vahinkojen ennustajana
-----------------------	---

Lapsiryhmän vaikutus kiireeseen -kuvauskategoriassa nousi esille lasten vaikutus kiireen kokemukseen. Olen erottanut kategorian erilleen työympäristön ongelmista tai rakenteista, sillä lapsiryhmän muoto, koko ja laatu saivat kiireen kokemuksessa vastausten perusteella selkeästi itsenäisen roolin. Moni toi esille, että lapsiryhmän koko vaikuttaa ratkaisevasti kiireen kokemukseen. Suureen lapsiryhmään koettiin vaikuttavan kasvaneet ryhmäkoot, liian suurissa ryhmissä toimiminen, mutta ennen kaikkea aikuisten ja lasten suhdeluvun toteutumattomuus. Kiireen kokemus vaikutti ryhmän hallinnan haasteisiin silloin, kun siirtymissä oli aikuisia liian vähän ja jos lapsiryhmän koki jollain tavalla haasteelliseksi.

”Toimintaan ei aikaa, kun ryhmät liian suuria” (37. Kiire suurena lapsimääränä)

”Lapsimäärä aikuisiin nähden on haastavaa” (37. Kiire suurena lapsimääränä)

Myös haastavat vuorovaikutustilanteet koettiin vaikuttavan kiireen kokemukseen. Useassa vastauksessa lapsiryhmät koettiin haasteelliseksi, tai ainakin haastavammaksi kuin ennen. Haasteellisuudelle annettiin erilaisia merkityksiä, kuten lasten keskinäisten taitotasojen erot, ongelmakäyttäytymisen lisääntyminen sekä vanhempien ja lasten kasvaneet vaatimukset.

”...ei ehdi syventyä SAK ajalle, kun ryhmässä tarvitaan kaikki kolme aikuista, kun lasten tarpeet ovat yhä haasteellisempia. Lapsia liikaa ryhmässä” (8. Kiire haasteellisina lapsina)

”Lapset ovat haasteellisempia eivätkä monet kunnioita aikuisen auktoriteettia lainkaan vaan haluavat tehdä asiat niin kuin itse päättävät!” (8. Kiire haasteellisina lapsina)

Kiireen kokemukseen koettiin vaikuttavan myös haastavat vuorovaikutustilanteet. Tulokintani mukaan haastavuudella tässä yhteydessä tarkoitettiin piittaamattomuutta auktoriteeteista, sekä harjoittamattomien tunneilmaisun keinojen käyttämistä. Kiireen kokemuksen koettiin myös ennustavan vahinkoja lapsiryhmässä.

”Kun lapset haastaa” (7. Kiire haastavina vuorovaikutustilanteina)

”Mikäli useammalla lapsella tarve tulla nähdyksi, kuulluksi ja huomatuksi ja he käyttävät keinoja, joissa jotain sattuu tai menee rikki” (7. Kiire haastavina vuorovaikutustilanteina)

”Jos kiire alkaa muuttumaan siihen, että lapsilla alkaa tulemaan vahinkoja kokoajan lisää enkä ehdi ensimmäistä selvittämään loppuun saakka” (68. Kiire vahinkojen ennustajana)

Erikoisesti myös lasten kanssa toimimisen koettiin aiheuttavan kiireen kokemuksia. Tulokitsen, että lasten arjessa tapahtuvat haasteet ja tarpeet menevät työssä suunnittelu-, arviointi- ja kehitystyön edelle, minkä kuitenkin koetaan olevan poissa ryhmän toiminnan suunnittelusta ja organisoinnista ja tämän vuoksi selkeästä struktuurista. Kiireen kokemus aiheuttaa tässä siis itseään toteuttavan kehän.

” [Kiire tuntuu] suunnittelutilanteissa tai kun pitäisi tehdä arjesta poikkeavaa extraa. Kaikki aika menee lasten kanssa.” (22. Kiire lasten kanssa toimimisena)

Lapsiryhmän käsitetään siis vaikuttavan kiireen kokemukseen sekä lapsimäärän, haastavien lasten sekä tavalla tai toisella haastavien vuorovaikutustilanteiden kautta. Lapset koetaan työssä tärkeimmäksi, mutta myös muulle työhön kuuluvalla toivotaan aikaa ja tilaa.

5.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä kiireettömyydestä

5.2.1 Kiireettömyys työn arvoperustana

Taulukko 9. Kiireettömyys työn arvoperustana -kuvauskategoria

Kategoria: Teemat:	1. Kiireettömyys lapsen oikeutena 1. Kiireettömyys perustehtävään keskittymisenä 11. Kiireettömyys lapsen ilona 12. Kiireettömyys lapsen kohtaamisena 14. Kiireettömyys lapsentahtisuutena 15. Kiireettömyys lapsilta saatuna palautteena 16. Kiireettömyys lasten osallistumisena 33. Kiireettömyys selkeinä lapsiryhmän toiminnan rakenteina
Kategoria: Teemat:	2. Kiireettömyys työn lähtökohtana 22. Kiireettömyys omien työtehtävien toteutumisena 25. Kiireettömyys perusarkena 35. Kiireettömyys sopivana työtahtina 48. Kiireettömyys vasun mukaisen ja pedagogisen toiminnan toteutumisena

Tässä kuvauskategoriassa kiireettömyys tuotiin esille lapsen oikeutena. Kiireettömyyteen liitettiin merkityksiä tahto- ja tavoitetilasta, mihin on tärkeä tietoisesti kiinnittää huomiota. Kiireettömyyden kokemuksiin nähtiin vaikuttavan perustehtävään keskittyminen, lapsen ilo, kohtaaminen ja lapsentahtinen toiminta. Myös lapsilta saadun palautteen koettiin vahvistavan kiireettömyyden kokemusta.

”Täytyisi itse pysähtyä ja antaa kiireen tunteen valua itsestä pois. Me olemme töissä lapsia varten.” (1. Kiireettömyys perustehtävään keskittymisenä)

”Aina [tuntuu kiireettömältä]. Lasten ilo ja energia tarttuu” (11. Kiireettömyys lapsen ilona)

”Kun on mahdollisuus istahtaa alas ja keskittyä yhden, muutaman, useamman lapsen kanssa pelaamaan, askartelemaan, pukemaan ulos ihan mitä vaan, kunhan on mahdollisuus kuunnella ja jutella, keskittyä.” (12. Kiireettömyys lapsen kohtaamisena)

”Nyt koronan aikaan on ollut kiireetöntä ja on voitu oikeasti toimia lapsen tahdissa” (14. Kiireettömyys lapsentahtisuutena)

”Silloin kun ehdin nauttimaan tekemisestä sekä saan lapsilta hyvää palautetta tiedän silloin kiireen olevan sopiva.” (15. Kiireettömyys lapsilta saatuna palautteena)

Kiireettömyyden kokemukseen nähtiin vaikuttavan myös lapsiin luottaminen ja lapsen toiminnan valmisteluun mukaan ottaminen. Lapsen esimerkiksi materiaalien hakemiseen osallistumisen nähtiin vaikuttavan rauhoittavasti toiminnan aloittamiseen.

”...tästä kiireestä selviää; esim. lapset voi ottaa mukaan materiaalin hakuun tai pyytää toista kasvattajaa hetken avuksi!” (16. Kiireettömyys lasten osallistumisena)

Moni vastaaja huomioi myös, että kiireettömyyden kokemukseen vaikuttavat myös selkeät lapsiryhmän toiminnan rakenteet, mitkä pitivät sisällään toiminnan struktuurit, sovitut säännöt, sekä rajat ja niiden tuoman turvan. Moni vastaaja koki, että kiireettömyyden kokemuksiin vaikuttaa vahvasti se, että lapsetkin voivat luottaa samojen sääntöjen ja toiminnan rajojen koskevan kaikkia.

”...selkeät ja johdonmukaiset rajat ovat aina edesauttaneet siinä, että ylimääräistä juonittelua siirtymissä ei ole lapsilla tarvinnut käyttää. Toki riitatilanteet ovat aina yllättäviä ja eri asia, mutta kuvatussa tilanteessa muiden lasten osalta rajat ovat olleet hyvä juttu; he tietävät, että nyt mennään sisälle ja sillä hyvä” (33. Kiireettömyys selkeinä lapsiryhmän toiminnan rakenteina)

Kiireettömyyden arvoperustaan koettiin vahvasti vaikuttavan myös mahdollisuus omien työtehtävien toteutumiseen. Suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisajan käytön mahdollistuminen, ryhmän pedagogisen suunnittelun painotus esimerkiksi askartelusuunnittelun sijaan, sekä rauhallisessa tilassa tietokonetöiden hoitamisen koettiin tuottavan kiireettömyyttä. Myös ilahduttavan moni puhui kiireettömyyden kokemuksista *”perus arkena”*, *”arjen pienissä hetkissä”* tai *”koko ajan”* yllä olevana tilana sekä toteamalla, että *”ei ole juuri kiirettä”*.

”Silloin kun saan keskittyä omaan työhön” (22. Kiireettömyys omien työtehtävien toteutumisena)

”Työ tuntuu kiireettömältä lasten kanssa ulkona/sisällä leikkiessä sekä eskarihetkillä sekä lapsia lepoa hetkelle peitellessä ja silitellessä” (25. Kiireettömyys perus arkena)

Myös sopivan työtahtin koettiin vaikuttavan kiireettömyyden kokemukseen. Tämä sopiva työtahti painottui työn arvoperustana useasti.

”Silloin kun ei ole kiire mihinkään niin silloin on hyvä. Kiirettä ei ole koskaan sopivasti, sitä on aina liikaa” (35. Kiireettömyys sopivana työtahtina)

”Sopiva” ei terminä vielä kerro täsmällisestä määrästä, mikä mielestäni painottaa kiireen kokemuksen subjektiivisuutta. Monissa vastauksissa korostui rauhallisuus ja rentous, sekä yksi vastaaja koki sopivan työtahdin olevan sellainen, jolloin työstä suoriutuu ”ilman, että on verenmaku suussa”.

Moni vastaaja koki, että kiireettömyyden kokemuksen tuo vasun mukainen ja pedagoginen toiminta. Tällöin kiireettömyyden merkityksiä annettiin vuorovaikutuksen laadulle, yhteisten toimintasuunnitelmien tärkeydelle, sekä toimivalle tiedonsiirrolle. Pedagoginen toiminta koettiin olevan hyvin vahvasti yhteydessä kiirettömään työhön ja tunnelmaan.

”Silloin kun henkilöstö panostaa aitoon läsnäoloon ja osaa järkeillä. He osaavat arvioida pedagogiikka ja arkea lasten näkökulmasta tilannekohtaisesti” (48. Kiireettömyys vasun mukaisen ja pedagogisen toiminnan toteutumisena)

”Täytyisi muistaa ettei tämä työ ole suorittamista. Jos resursseja ei ole, muutetaan toimintaa helpommaksi. Päiväkotiin pitäisi löytää keskustelukulttuuri, yhdessä mietitään ja puhutaan. Se auttaisi” (48. Kiireettömyys vasun mukaisen ja pedagogisen toiminnan toteutumisena)

Kiireettömyys siis nähdään lapsen oikeutena sekä työn arvoperustana. Vastauksista käy ilmi, että työntekijöiden saadessa tehdä oma työnsä kiireettömästi ja heidän ollessa työhönsä tyytyväisiä, myös lapsiryhmä hyötyy siitä.

5.2.2 Kiireettömyys rakenteissa

Taulukko 10. Kiireettömyys rakenteissa -kuvauskategoria

Kategoria: Teemat:	4. Kiireettömyys toimivina rakenteina 4. Kiireettömyys hyvänä tiimityön organisointina 5. Kiireettömyys hyvänä työn suunnitteluna 13. Kiireettömyys sovittuna toimintamallina 30. Kiireettömyys resursseista huolehtimisena 32. Kiireettömyys riittävänä työaikana 34. Kiireettömyys selkeinä työtehtävinä 38. Kiireettömyys toimivana oppimisympäristönä 39. Kiireettömyys toimivina yhteisinä rakenteina 44. Kiireettömyys työrauhana
Kategoria: Teemat:	5. Kiireettömyys työyhteisön aikaansaamana 3. Kiireettömyys avun saamiseen luottamisena 23. Kiireettömyys oman työtiimin paikalla olemisena 31. Kiireettömyys riittävänä henkilöstömääränä 37. Kiireettömyys toimivana työvuorosuunnitteluna 41. Kiireettömyys työn jakamisena 46. Kiireettömyys työyhteisön tukena

Kiireettömyys rakenteissa -kuvauskategoriassa vastaajat keskittyivät kuvaamaan kiireettömyyden mahdollistamia rakenteisiin ja työyhteisön toimintaan keskittyviä merkityksiä. Toimivat rakenteet -kategoriassa olen erottanut oman työn, tiimityön ja koko yksikön rakenteellisen organisoinnin toisistaan, sillä vastauksista selkeästi erottui näiden kolmen tekijän välisten suhteiden vaikutukset kiireettömyyden kokemukseen. Moni työntekijöistä koki, että kiireettömyyden kokemuksen tuo itsenäinen oman työn organisointi ja sen tuoma selkeys toiminnassa. Toinen selkeä kiireettömyyden kokemukseen vaikuttava tekijä oli tiimityön hyvä organisointi, jolloin sopimukset ja suunnittelu jakaantui koko tiimin välille. Toimivat talojen yhteiset rakenteet olivat myös kiireettömyyden kokemukseen vaikuttavia tekijöitä. Talojen rakenteisiin luettiin kuuluvan yhteinen keskustelukulttuuri, tiimityön rakenteellinen mahdollistuminen sekä myös johtamisen vastuun korostaminen. Myös resursseista huolehtiminen liittyi tähän, sillä tulkintani mukaan sillä koettiin huolehdittavan siitä, ettei kiireen kokemus ole vain yksilön vastuulla, vaan siihen vaikuttaa koko työyhteisön asenneilmapiiri.

”Jos päivän työtehtävät ja aikataulut on hyvin suunniteltu ja selvillä (tiimipalaverin ja sak ajan hyödyntäminen asioiden suunnittelussa), on kiire epätodennäköistä” (5. Kiireettömyys hyvänä työn suunnitteluna)

”Kun työ on organisoitu oikein. Homma [toimii], pienryhmät toimii. Kaikki hoitavat omat asiansa” (4. Kiireettömyys hyvänä tiimityön organisointina)

”Työtehtävien organisointi, delegointi/jakaminen, ennakointi ja esimiehen kanssa yhdessä sovittu asioista. Meillä talon rakenteisiin myös luotu näitä asioita, esim. Sak-aika, palaverikäytännöt jne” (39. Kiireettömyys toimivina yhteisinä rakenteina)

”Kysyn mistä niihin saan ajan ja resurssin jos olen pois ryhmästä.” (30. Kiireettömyys resursseista huolehtimisena)

Kiireettömyyden kokemisessa korostettiin myös sovittujen toimintamallien tärkeyttä. Fyysisellä rauhallisella toiminnalla pyrittiin vaikuttamaan tunnelmaan rauhoittavasti.

”Aamuissa olemme panostaneet, ettei kiirettä ole, kun lapset saapuvat. Silloin heinänkin päivänsä alkaa hyvin. Ennen aamupalaa on aikaa istua lapsi/lapset sylissä ja lukea rauhassa vaikka kirjaa” (13. Kiireettömyys sovittuna toimintamallina)

Selkeä rakenteellinen kiireettömyyden kokemukseen vaikuttava tekijä oli työajan riittävyys. Kuten kiireen kokemuksessa, myös kiireettömyyden kokemuksessa korostui se, että työntekijät kokivat tarvitsevänsä tarpeeksi aikaa työn tekemiseen.

”Nykyisessä tiimissä toimin [opettajana], mutta minulla on hoitajan työaika, joten meillä ei ole niin kiirettä, kun olemme kaikki kasvattajat paikalla liki 8 h päivässä” (32. Kiireettömyys riittävänä työaikana)

Selkeiden työtehtävien vaikutus kiireettömyyden kokemukselle oli keskeinen. Alla olevan aineistoesimerkin lisäksi vastauksissa esiintyi myös ilmauksia *”kaikki tietää missä eniten tarvitaan”*, *”työroolin selkeä jakaminen”* ja *”kaikki hoitaa omat asiansa”*, joista voi tulkita, että työtehtävien selkeyteen vaikuttavat työnkuvien mukaisten työtehtävien sijaan useammin tiimien sisällä jaetut tehtävät. Koko vastausaineistossa ei ollut yhtään vastausta, missä olisi suoraan todettu, että vastaajan kiireettömyyden kokemukseen vaikuttaisi oman koulutustaustan mukaisen työn tekeminen.

”...on mahdollista keskittyä työhön ilman turhaa säätämistä tehtävien ja työnjakojen kanssa” (34. Kiireettömyys selkeinä työtehtävinä)

Välittömästi kiireettömyyden kokemukseen koettiin vaikuttavan myös toimivat oppimisympäristöt. Fyysisten ryhmätilojen lisäksi vastaajat huomioivat ulkotilojen, metsien käytämisen sekä selkeästi ja saatavilla olevat materiaalien tuottavan kiireettömyyden kokemuksia. Ilahduttavaa oli, että oppimisympäristöön luettiin myös asenneilmapiiri esimerkiksi ennakointina tilojen käytön suhteen. Tähän liittyy myös kiireettömyyden kokemus

työrauhana, jolloin sekä toiminnan keskeyttäminen, toisen töiden keskeytykset sekä yhteneväisen suunnitelmien toteutumisen koettiin pohjaavan yhteisiin sopimuksiin.

”Meillä [keskeyttämistä] ei tapahdu näin, koska olemme sopineet, että toimintaa ei tulla keskeyttämään kuin todella tärkeässä asiassa.” (44. Kiireettömyys työrauhana)

Rakenteellisiin kiireettömyyden kokemuksiin luettiin useassa vastauksessa työyhteisön toiminta. Vastauksista kävi ilmi, että usea vastaaja koki pystyvänsä luottamaan avun saamiseen. Muutamassa vastauksessa kuitenkin koettiin, että ”aina sitä ei saa”, mutta myös ”pyydän ohjetta työajan käyttöön”. Lisäksi omasta jaksamisesta ja kiireettömyyden kokemuksesta koettiin pystyvän huolehtimaan sillä, että aina ei itse pysty lähtemään avuksi muille.

”Minun täytyisi oppia sanomaan, jos on kiire enkä ehdi auttaa muita juuri sillä hetkellä. Täytyisi myös opetella pyytämään apua kun sitä tarvitsee, eikä yrittää pärjätä.” (3. Kiireettömyys avun saamiseen luottamisena)

”Näitä kuitenkin tulee harvoin, muista ryhmistä saa apua.” (3. Kiireettömyys avun saamiseen luottamisena)

”Kun pystyy luottamaan tiimikavereihin, niin ei ole olo, että tarvitsi olla joka paikassa. Silloin voi myös pyytää apua, kun sitä tarvitsee.” (3. Kiireettömyys avun saamiseen luottamisena)

Myös oman tiimin paikallaololla koettiin olevan vaikutus kiireettömyyden tunteeseen.

”Tiimi käytössä kokonaisuudessaan ja ennakointi sekä suunnitelmallisuus mahdollista” (23. Kiireettömyys oman tiimin paikallaolona)

Näistä vastauksista on kuitenkin tulkittavissa, että oman kokonaisen työtiimin paikalla olemiseen ei aina voida luottaa ja että tiimien välillä siirtymisiä esimerkiksi sairastapauksissa on paljon. Tähän käsitykseen liittyy myös riittävä henkilöstömäärä, jolla vastauksissa tarkoitettiin henkilöstön riittävyyttä niin omassa tiimissä kuin yksikön muissakin tiimeissä, jotta omaan työhön voi keskittyä ilman tarvetta ryhmien välillä siirtymisestä. Myös toimiva työvuorosuunnittelu oli osa kiireettömyyden kokemusta, joskin kiireettömyyden käsityksissä työvuorojen vaikutus ei tullut likimainkaan yhtä usein esille, kun kiireen käsitysten kohdalla.

Useassa vastauksessa kiireettömyyden kokemukseen koettiin vaikuttavan työn jakaminen. Pääasiassa nämä vastaukset pitivät sisällään ilahduttavia merkityksiä yhteiseen hiiheen puhaltamisesta, työtovereiden osaamisen hyödyntämisestä ja siihen luottamisesta sekä työtoverin työtaakan jakamisesta, mutta myös omaan työnkuvaan kuuluvien tehtävien jakamisesta.

”Delekoin tehtäviä toisille, kaikkea ei tarvitse tehdä yksin” (41. Kiireettömyys työn jakamisena)

”Työn suunnittelu ja ennakointi on tärkeää. Muiden töiden jakoa ryhmän muille aikuisille helpottaa toisinaan työtaakkaa vaikka itse paperitöitä ei voi jakaa” (41. Kiireettömyys työn jakamisena)

”Kolmen aikuisen kesken saisimme hommat jaettua. En tunne kiirettä. Meidän tiimissä jokainen ottaisi yhden vasun kirjoitettavaksi, tiimipalaverissa tekisimme toimintasuunnitelma korjaukset. ” (41. Kiireettömyys työn jakamisena)

Useinkaan näissä vastauksissa ei ilmaistu, minkälaisia töitä työtovereiden välillä jaetaan, mutta muutamissa vastauksissa korostui koulutuksen tuomien työtehtävien epäselvyys, kuten tässä lasten varhaiskasvatussuunnitelmien kirjaamista koskevassa esimerkissä. Työyhteisön tukeen luottaminen puolestaan oli kiireettömyyden kokemukseen vaikuttava tekijä, mikä selkeästi sai työhyvinvointiin liittyviä merkityksiä.

”Avoim keskustelukulttuuri ja hyvä työporukka on erityisen tärkeää, samoin esimiehen tuki” (46. Kiireettömyys työyhteisön tukena)

Kiireettömyyden kokemukseen vaikuttaa siis vahvasti hyvät rakenteelliset ratkaisut, sekä työyhteisön sopimukset ja yhteinen toiminta. Yllättävää oli, että vastauksista ei ollut suottaan tulkittavissa, että tarkempi työtehtävien selkeys olisi kiireettömyyteen vaikuttava tekijä, vaikka kiireen kokemuksissa se nousi vahvasti esille. Toisaalta työn jakautumiselle ja jakamiselle annettiin tässä kuvauskategoriassa hyvin erilaisia merkityksiä.

5.2.3 Kiireettömyys yksilöstä riippuvana

Taulukko 11. Kiireettömyys yksilöstä riippuvana -kuvauskategoria

Kategoria: Teemat:	7. Työntekijän osaaminen kiireettömyyden mahdollistajana 8. Kiireettömyys itsenäisenä työnä 18. Kiireettömyys työhön vaikuttamisena 40. Kiireettömyys työkokemuksena 45. Kiireettömyys työtehtävien muutoksena
Kategoria: Teemat:	8. Kiireettömyys työn reflektointina 2. Kiireettömyys asennoitumisena 24. Kiireettömyys oman rauhallisen toiminnan tuloksena 27. Kiireettömyys pysähtymisenä
Kategoria: Teemat:	10. Kiireettömyys omina voimavaroina 6. Kiireettömyys itselle armollisena olemisena 7. Kiireettömyys itsensä rauhoittamisena 20. Kiireettömyys omasta jaksamisesta huolehtimisena 21. Kiireettömyys mahdollisuutena rauhoittua

Kiireettömyys yksilöstä riippuvana tekijänä -kuvauskategoriassa korostuivat työntekijä osaamisen, työn reflektoinnin sekä työntekijän omien voimavarojen merkitykset. Näiden kategorioiden vastaukset sisälsivät omaa toimintaa pohdiskelevia ilmauksia ja eniten kiireen ja kiireettömyyden syiden ja seurausten pohdintaa.

Kiireettömyyden kokemuksiin koettiin vaikuttavan itsenäisesti tehtävän työn mahdollisuus. Tulkitsen tämän tarkoittavan sitä, että kiireettömyyttä tuo se, kun työtä saa tehdä omassa tilassa ilman muiden työntekijöiden häiritsemistä, mutta ennen kaikkea se, että pienemmän lapsimäärän rauhallinen ohjaaminen mahdollistuu. Tässä teemassa en tulkinut itsenäisyyden tarkoittavan yleistä työn järjestämistä koskevaa autonomiaa, vaan yksittäisissä hetkissä tapahtuvaa itsenäistä työtä.

”Pienryhmätilanteissa kun saa olla lasten kanssa yksin” (8. Kiireettömyys itsenäisenä työnä)

Myös työhön vaikuttamisen koettiin vaikuttavan kiireettömyyden kokemukseen. Kiireen tiedostaminen ja sitä kautta siihen vaikuttaminen nähtiin keskeisenä, mutta myös *”mahdollisuudet vaikuttaa työhön”* nostettiin erikseen vastauksissa esille. Tulkitsen tämän tarkoittavan joustavaa keskustelu- ja työkulttuuria, missä työntekijä kokee olevansa osa työtapojen muokkaamista.

”Kyllä. Nykyisin pystyy tietoisesti huomaamaan ja vaikuttamaan asiaan.” (10. Kiireettömyys työhön vaikuttamisena)

Erikseen koettiin, että kiireettömyyden tunteeseen vaikuttaa työkokemus. Näihin käsityksiin kuului työkokemuksen tuoma varmuus omasta tekemisestä sekä luottamus omaan tekemiseen. Moni vastaaja puhui myös ”iän karttumisesta”, minkä tässä yhteydessä tulkitseen tarkoittavan vanhentumisen sijasta karttuneita työvuosia.

”Mitä enemmän työvuosia kertyy, sen helpompaa on ollut laittaa asiat tärkeysjärjestykseen ja nähdä ne asiat, jotka vaativat heti toimenpiteitä ja erottaa asiat, jotka voivat odottaa. Kiire on kuitenkin mielestäni ihmisen omaa aikaansaannosta, joten kiireentuntua on oppinut sietämään hyvin ja priorisoimaan asiat.” (40. Kiireettömyys työkokemuksena)

Työtehtävien muutoksen koettiin myös vaikuttavan kiireettömyyden kokemiseen. Vastajat kokivat, että työnkuvan muutokset ovat lisänneet kiireettömyyden kokemuksia esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajasta varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön siirtäessä tai varajohtajan työstä luovuttaessa. Näissä tapauksissa selkeästi korostui, että työmäärän jonkin asteinen väheneminen lisäsi kiireettömyyden kokemuksia.

”On nykyään vähentynyt, kun en toimi enää sekä varajohtajana että opettajana.” (45. Kiireettömyys työtehtävien muutoksena)

Tässä kategoriassa vastaajien oman toiminnan vaikutusten pohdinta oli erityisen suuressa roolissa. Kiireettömyys asennoitumisena -teema sisälsi kiireettömyyden merkityksiä kiireettömyydestä ”*asennekysymyksenä*”, ”*oman ajattelun muutoksena*” ja ”*oman fiiliksen rauhallisena pitämisenä*”. Oman työnteon inhimillisyyden tiedostaminen koettiin tärkeäksi osaksi kiireettömyyden kokemusten tunnistamisessa.

”Omalla asenteella on suuri merkitys. Rauhoitan usein tietoisesti itseäni stressaavissa tilanteissa. Priorisoin tehtävät ja hyväksyn myös sen että aina ei ehdi kaikkea ja sekin on inhimillistä” (2. Kiireettömyys asennoitumisena)

Kiireettömyyden kokemukseen vaikutti myös kokemus itse rauhallisesti toimimisesta. Näissä vastauksissa kiireettömyys koettiin ikään kuin valintana tai itselle annettavissa tai poisotettavissa olevana ominaisuutena. Tässä teemassa kiireettömyyden kokemuksia korostettiin nimen omaa fyysisen rauhallisuuden kautta. Myös pysähtyminen koettiin kiireettömyyden kokemuksen tuntemisessa tärkeäksi tekijäksi.

”...kun annan itselleni aikaa tehdä työt rauhassa” (24. Kiireettömyys oman rauhallisen toiminnan tuloksena)

”usein saan itseni nykyisin rauhoitettua miettimällä, että onko meillä tosiaan kiire näissä tilanteissa” (27. Kiireettömyys pysähtymisenä)

Kiireettömyys omina voimavaroina -kategoriassa vastaajat antoivat merkityksiä itselle armollisena olemiselle, itsensä rauhoittamiselle ja omasta jaksamisesta huolehtimiselle. Itselle armollisena olemisesta puhuttaessa kiireettömyyden kokemukset saivat merkityksiä työhön suhtautumisesta ja kiireen sietämisestä. Moni vastaaja koki, että itseä koskeva sallivuus vaikuttaa kiireettömyyden kokemukseen, sekä niin itseä että lapsia koskevien vaatimusten madaltamisen tuovan kiireettömyyttä. Työhön ja olemiseen positiivisesti suhtautumiselle annettiin kiireettömyyttä tuovia merkityksiä.

”Joustava ja armollinen ajattelu. Tee työtäs laulellen, se oikeasti tuo positiivisen fiiliksen, vaikka kiire. Kohtaan jokaisen ryhmän lapsen ja huomioin hänet positiivisesti. Se vie lastakin helpommin eteenpäin esim. ulos mentäessä.” (6. Kiireettömyys itselle armollisena olemisena)

Kiireettömyyden kokemuksiin vaikutti myös itsensä rauhoittaminen. Tämä teema eroaa edellisen kategorian teemasta 27. Kiireettömyys pysähtymisenä siinä, että teemassa 27 kiireettömyydestä puhuttiin enemmän hetkessä tapahtuvana, mutta tässä teemassa jatkuvana työtapana. Rauhallisuudelle koettiin annettavan aikaa ja sitä pidettiin tahtotilana ja työvälineenä siinä missä systemaattista suunnitteluaakin.

”Rauhallisuus ja höpöttäminen lasten kanssa” (7. Kiireettömyys itsensä rauhoittamisena)

Omasta jaksamisesta huolehtiminen nähtiin tärkeänä kiireettömyyden kokemusten lähteenä. Keskustelemisen, työn refleктоimisen ja tiimin toimimisen lisäksi jaksamisesta huolehtimiselle annettiin merkityksiä hyvien yöunien, syömisen ja juomisen sekä työn ulkopuolisista harrastuksista huolehtimisen kautta.

”Omista ajatuksista ja stressistä ok myös tärkeä puhua tiimille.” (20. Kiireettömyys omasta jaksamisesta huolehtimisena)

Kiireettömyys mahdollisuutena rauhoittua tarkoitti selvästi, että kiireettömyyden kokemusten mahdollistumiseksi tarvittiin taukoja, oman vireystilan hetkellistä laskua sekä hiljaisuutta.

”Kun lapset ovat vihdoin nukahtaneet ja tiedät olevasi vahtivuorossa” (21. Kiireettömyys mahdollisuutena rauhoittua)

Tässä teemassa ei tulkintani mukaan niinkään tarkoitettu toivetta, että työssä ei tarvitsisi tehdä mitään, vaan huomautettiin siitä, että työ voidaan kokea niin hektisenä, että itsensä rauhoittamiselle löytyy toisinaan tilaa vain lasten levon aikana. Voisi siis ymmärtää, että päiväkotityössä taukoja tarvitaan niin työkavereiden kanssa ajatusten vaihtoonkin, mutta myös fyysiseen rauhoittumiseen ja palautumiseen.

5.2.4 Kiireettömyys arjessa joustamisena

Taulukko 12. Kiireettömyys arjessa joustamisena -kuvauskategoria

Kategoria: Teemat:	6. Kiireettömyys hetkessä 28. Kiireettömyys päivälepona 29. Kiireettömyys rauhallisena työaikana 36. Kiireettömyys tehtynä työnä 47. Kiireettömyys ulkoiluna 49. Kiireettömyys vähäisenä työmääränä 50. Kiireettömyys väljinä aikatauluina
Kategoria: Teemat:	9. Kiireettömyys muutosten sietämisellä 9. Kiireettömyys keskeytysten sietämisellä 10. Kiireettömyys kykyä joustaa suunnitelmissa 19. Kiireettömyys muutoksiin varautumisena 43. Kiireettömyys työn priorisoimisena

Kiireettömyys arjessa joustamisena -kuvauskategoria sisältää käsityksiä kiireettömyydestä arjen pienissä hetkissä ja tapahtumissa. Kiireettömyys hetkessä -kategoriassa korostuu kiireettömyyden kokemukset nimen omaa lyhyissä, helposti nimettävissä hetkissä ja työntekijän oivalluksissa.

Usea vastaaja koki, että kiireettömyyden kokemuksia tuntee lasten päivälevon aikana. Muutamissa vastauksissa oli tulkittavissa myös huonoa omatuntoa päivälevon kiireettömyyden puheenvuoroista, sekä käsitteitä *”ikävä myöntää”*. Tulkintani mukaan kiireettömiksi koettiin siis hetket, jolloin hälinä ja vauhti oli vähäistä.

”Päivälepo (kunhan lapset ovat rauhoittuneet).” (28. Kiireettömyys päivälepona)

Samoista syistä kiireettömyyden kokemuksia toi rauhallinen työaika, kun lapsille ehti antaa yksilöllistä huomiota ja keskittyä heihin. Myös kiireettömyyden kokemuksista ulkolun kautta sai paljon mainintoja.

”Aamut, myöhäiset iltapäivät kun lapsia ja aikuisiakin on jo vähemmän” (29. Kiireettömyys rauhallisena työaikana)

Kiireettömyys tehtynä työnä -teema sisälsi erikoisia vastauksia, joiden perimmäisiä merkityksiä oli hankala tulkita:

”Kun päivän toiminnot on tehty ja ollaan siirrytty ulos odottamaan kotiinlähtöä” (36. Kiireettömyys tehtynä työnä)

Tämän teeman sisällä käytettiin myös sanavalintaa ” *[kiireettömältä tuntuu] kun kaikki työt on saatu tehtyä*”. Myös kiireettömyys vähäisenä työnä -teema herätti samanlaisia kysymyksiä:

” [Kiireettömältä tuntuu] kun voi olla yhdessä paikassa koko päivän. ” (49. Kiireettömyys vähäisenä työmääränä)

Näissä vastauksissa kysymyksen herättää se, mikä varhaiskasvatuksen kontekstissa nähdään työnä. Jatkuuko vastaajien käsityksissä työpäivä aina työvuorolistoihin merkitystä alkuajankohdasta siihen, kun työstä lähdetään, vai onko työn pääpaino esimerkiksi tuokiomuotoisissa hetkissä?

Tässä kategoriassa kiireettömyyden kokemukset näkyivät myös oivalluksina väljistä aikatauluista. Omalla toiminnalla koettiin olevan vaikutus siihen, miten kiireisenä tai kiireettömänä oman aikataulunsa pyrkii pitämään.

”Olen huomannut että itse voi myös suunnitella päivän liian kiireiseksi, kun tavoitteena on että kaikki saavat tehdä yhden päivän aikana saman askartelun, maalauksen jne” (50. Kiireettömyys väljinä aikatauluina)

Kiireettömyys muutosten sietämisenä -kategoriassa korostui työntekijöiden kokemukset kiireettömyydestä työn arjesta ja tapahtumista johtuvana, mutta kuitenkin työntekijän toiminnasta riippuvana kokemuksena. Keskeytysten sietämisen teeman sisällä kiireettömyys koettiin tilanteina, jolloin toiminta jostain syystä keskeytyy, mutta sen ei anneta häiritä työn jatkamista. Kyky joustaa suunnitelmissa nähtiin vaikuttavan kiireettömyyden

kokemukseen työntekijän joustamisen keinojen ja osaamisen kautta, eli onko työntekijällä osaamista pohtia, miten toiminta pystytään muokkaamaan asianmukaiseksi alkupe-
räisten suunnitelmien toteutumattomuudesta huolimatta. Vastaukset sisälsivät puheen-
vuoroja joustamisesta, mutta myös pettymyksen tunteista. Myös muutoksiin varautumi-
nen oli keskeinen kiireettömyyden kokemukseen vaikuttava tekijä.

”...voidaan pohtia onko tarpeellista toteuttaa kaikki asiat ”niin kuin aina”, jos olosuhteet ovat esim. puutteelliset” (10. Kiireettömyys kykynä joustaa suunnitelmissa)

”Minulla täytyy olla jokin leikki takataskussa jonka voin yksin vetää sillä välin. Jos lapset jäävät ilman mitään ohjeistusta, koko pakka leviää.” (19. Kiireettömyys muutoksiin varautumisena)

Kiireettömyys työn priorisointina piti sisällään käsityksiä työn priorisoinnista nimen omaa mahdollisuutena, ei niinkään työn pakollisena tekemättä jättämisenä, vaan päätök-
senä keskittyä johonkin ja jättää muut työtehtävät välistä. Alla olevan aineistoesimerkin lisäksi useassa vastauksessa puhuttiin ”asioiden asettamisesta järjestykseen” sekä hyvin usein mainittiin ”lasten tulevan aina ensin”.

”Rauhoittuminen on ensiarvoisen tärkeää sekä asioiden priorisointi. On hyväksyttävä, ettei kaikkea ehdi tehdä, ja yritettävä keskittyä olennaiseen sillä hetkellä!” (43. Kiireettömyys työ priorisointina)

Kiireettömyys koetaan siis pieninä arjen hetkinä, tapoina toimia sekä reagoida. Kiireettö-
myyden voisi kuvauskategorian mukaan olla ikään kuin työväline, mikä osataan tuoda
arkeen itsen muistuttamisen sekä suunnittelun ja varautumisen keinoin.

5.2.5 Kiireettömyys lapsiryhmän kokona

Taulukko 13. Kiireettömyys lapsiryhmän kokona -kuvauskategoria

Kategoria: Teemat:	3. Kiireettömyys lapsiryhmän kokona 17. Kiireettömyys lasten poissaoloina 26. Kiireettömyys pieninä ryhmäkokoina 52. Kiireettömyys koronasta aiheutuneena ilmiönä
-----------------------	---

Kiireettömyys lapsiryhmän kokona -kuvauskategoria sisältää vastaajien kiireettömyyden
kokemuksia nimen omaa pienemmän lapsiryhmän aiheuttamana. Kiireettömyys lapsiryh-
män kokona on kuvauskategoriana erillinen esimerkiksi kiireettömyys rakenteissa -ku-
vauskategoriassa, sillä lapsiryhmän koolla oli aineiston vastausten merkityksissä aivan

keskeinen vaikutus kiireettömyyden kokemukseen. Kiireettömyyttä koettiin lasten poissaolojen, pienien ryhmäkokojen ja myös koronan aiheuttaman lasten poissaolojen kautta.

Lasten poissaolojen vaikutuksesta kiireettömyyden kokemukseen tuli yllättävän paljon suoria ilmauksia. Näissä vastauksissa ei niinkään korostunut toive lasten poissaoloista, vaan poissaolojen hetkittäinen helpottava vaikutus toiminnan järjestämisessä.

”Silloin kun lapsia on vähemmän paikalla! Pienemmällä porukalla asiat hoituvat pienessä kiireessäkin kenenkään hermostumatta!” (17. Kiireettömyys lasten poissaoloina)

Pienien ryhmäkokojen vaikutus kiireettömyyden kokemukseen mahdollistui vastauksissa lähinnä pienryhmätoiminnan kautta. Hyvin harvassa vastauksessa kuitenkin annettiin ymmärtää, että pienet ryhmät olisivat arkipäivää, vaan ennemminkin satunnaisesti mahdollistuvia tilanteita.

”Pienryhmien pyörittäminen auttaa kiireen tuntuun vaikka päivä onkin aikatauluteempi.” (26. Kiireettömyys pieninä ryhmäkokoina)

Koronan vaikutus (katso 4.3 Aineiston hankinta ja osallistujat -kappale) kiireettömyyden kokemuksiin koostui yksinomaan vastauksista, missä korona-kriisin vaikutukset nähtiin päiväkodissa nimenomaan lasten poissaolojen ja pienten ryhmien kautta kiireettömyyden kokemuksia tuottaviksi.

”Nyt koronan aikaan on ollut kiireetöntä ja on voitu oikeasti toimia lapsen tahdissa” (52. Kiireettömyys koronasta aiheutuneena ilmiönä)

Tässä kuvauskategoriassa korostui selkeästi työntekijöiden kaipuu ja tarve pienempiin ryhmiin, jotta lapsentahtinen toiminta, lapsen kohtaaminen ja kiireettömyyden kokeminen työssä mahdollistuisi. Varhaiskasvatuksen kiireettömyyden kokemuksia etsiessä tällaiset merkitykset ovat huomiota herättäviä: on erikoista, että nimen omaa lasten oppimiseen, kasvuun ja kehitykseen keskittyneen toimialan sisällä kiireettömyyden kokemuksia tuo se, että lapsiryhmät ovat pienempiä tai että lapsia on pois paikalta.

5.2.6 Kiireettömyys epäammattillisena toimintana

Taulukko 14. Kiireettömyys epäammattillisena toimintana -kuvauskategoria

Kategoria:	11. Kiireettömyys epäammattillisena toimintana
Teemat:	42. Kiireettömyys työn laiminlyömisenä 51. Kiireettömyys ylitöinä

Kiireettömyys epäammattillisena toimintana on kuvauskategoria, minkä sisällä on vain muutamia, mutta mielestäni hyvin merkityksellisiä käsityksiä kiireettömyydestä työssä. Epäammattillisella toiminnalla tarkoitan tässä yhteydessä ei-toivottua toimintakulttuuria, työntekijän asennetta tai toimintaa, mikä ei kuulu varhaiskasvatukseen joko moraalisesti tai rakenteellisesti (Opetushallitus, 2018, 29).

Kiireettömyys työn laiminlyömisenä -teeman muodosti käsitys, missä kiireettömyyden kokemuksen aiheuttaa toiminta, mikä ei edes vastaajan oman käsityksen mukaan ole ”lapsen edun mukaista”.

”Yritän rentouttaa ajatukset ja löysätä pipoa. Jos kiireen tuntu johtuu siitä, että yksin tekee töitä muiden pitäessä omaa taukoa, niin silloin ”hälläväliä”-asenne auttaa, vaikkei olekaan lasten edun mukaista” (42. Kiireettömyys työn laiminlyömisenä)

Tulkintani mukaan tässä vastauksessa korostuu työn tekemättä jättäminen ikään kuin koska kukaan muukaan ei tee. Vastaaja on toki voinut esimerkiksi tarkoittaa, että yksin ryhmässä ollessa on tarkan tavoitteellisen toiminnan sijaan perusteltua ”päästää lapset helpommalla” ja vaikka vain valvoa leikkiä, mutta oman tulkintani mukaan ”hälläväliä-asenne” pitää tässä sisällään merkityksiä työn merkitsemättömyydestä, tarpeettomuudesta ja varhaiskasvatuksen tavoitteiden laiminlyömisestä. Toisaalta rakenteellisesta epäammattillisesta toiminnasta kertoo myös teema kiireettömyys ylitöinä, jossa korostui kiireettömyyden kokemuksen toteutuvan tiiviimmässä työtahdissa vain vapaaehtoisella yli-työn tekemisellä.

”Tulen joka päivä omalla ajalla tekemään valmistelut, koska en halua aloittaa lasten kanssa stressaantuneena päivää, eli teen noin 2-4 tuntia viikossa palkatonta työtä” (51. Kiireettömyys ylitöinä)

”Suosiolla jäisin todennäköisesti ylitöihin ja sillä riskillä, että ylitöitä ei ehtisi/saisi tasea.” (51. Kiireettömyys ylitöinä)

Tämän teeman sisällä puhuttiin myös työn ”*kotona valmistelusta*”, minkä tulkitsen myös tarkoittavan ylityön tekemistä.

5.3 Tutkimustulosten yhteenveto ja pohdintaa

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä kiireestä ovat kiire toimintatapana, kiire työn rakenteissa, kiire työympäristön ongelmina, kiire arvojen ja työn todellisuuden kohtaamattomuutena, kiire oman hyvinvoinnin uhkana sekä kiire suhteessa lapsiryhmään. Kiire toimintatapana pitää sisällään vastaajien käsityksiä kiireestä ilmiönä, mikä on tavalla tai toisella yksilön omalla vastuulla sekä yleisesti työhön kuuluva ilmiö, mitä toisaalta omalla toiminnalla ylläpidetään ja toisaalta pidetään yllä yhteisellä puheella ja toiminnalla. Tämä, sekä kiire työympäristön ongelmina -kuvauskategoria vahvistavat kiireen sosiokulttuurista vaikutusta varhaiskasvatuksessa: kiire tunnustetaan ja kiirettä koetaan, mutta kiire silti asettuu tavallaan yksilön ulkopuoliseksi ilmiöksi, mitä ylläpidetään puheen, toiminnan ja ilmapiirin kautta.

Selkeitä yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin ja työn mielekkyyteen vaikuttavia tuloksia olivat kiire arvojen ja työn todellisuuden kohtaamattomuutena ja kiire oman hyvinvoinnin uhkana -kuvauskategoriat, joissa vastaajat selkeästi käsittivät kiireen ilmiönä, mikä vaikuttaa työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin, niin fyysisesti kuin henkisesti. Tämä vahvistaa Hjeltin ja Karilan (2017) huomioita siitä, että yhteiskunnallinen puhe ja varhaiskasvatuksen arvostus vaikuttavat vähintään välillisesti varhaiskasvatuksen henkilöstön kiireen kokemuksiin.

Erityisen mielenkiintoista oli se, miten tutkimustulosten mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö antoi lapsiryhmän vaikutukselle arvoa kiireen käsityksissä lähinnä suurten lapsimäärien kautta. Haastavat lapset ja haastavat vuorovaikutustilanteet nousivat esiin käsityksissä kiireestä, mutta enemmän resursoinnin ongelmien kautta, kuin työtä vaikeuttavina tekijöinä.

Kiireettömyyden kokemuksiin varhaiskasvatuksen henkilöstö koki vaikuttavan kiireettömyys työn arvoperustana, kiireettömyys rakenteissa, kiireettömyys yksilöstä riippuvana, kiireettömyys arjessa joustamisena, kiireettömyys lapsiryhmän kokona ja kiireettömyys

epäammatillisena toimintana. Kiireettömyyden kokemuksiin vaikutti vastaajien kokemuksissa vahvasti työn rakenteellinen hyvä suunnittelu, mutta vastauksissa korostui myös oman työn tekemisen reflektointi, oman toiminnan tarkastelu, pieniin hetkiin keskittyminen sekä työhön suhtautuminen lasten toiminnan kautta: työhön nähtiin kuuluvan keskeytykset ja muutokset, eikä niiden nähty vaikuttavan erityisesti toimintaan ja työssä viihtyvyyteen.

Tässä tutkimuksessa saadut tulokset vahvistavat aikaisempaa tutkimusta kiireen kokemuksista. Varhaiskasvatuksen työntekijät antoivat kiireelle saman kaltaisia merkityksiä, kuin aikaisemmassa tutkimuksessa on annettu (esimerkiksi Hjelt & Karila, 2017), ja kiireettömyyden käsitykset tukivat aikaisempaa tutkimusta ikään kuin käänteisesti. Varhaiskasvatuksen kiireen tutkimus viittaisi kiireen käsityksiin samankaltaisena, kuin esimerkiksi Tilastokeskuksen Työolotutkimuksissa koko työväestöä tutkittaessa. Toisaalta kiireelle ja kiireettömyydelle annetut käsitykset tukivat Nislinin (2016) väitettä siitä, että työelämäntutkimuksen näkökulma hyvinvointiin on usein se, että hyvinvointi on pääteltävissä pahoinvoinnin puuttumisesta. Jokainen vastaaja osasi kertoa, mikä on hänen kokemuksensa kiireestä, mutta kiireettömyyden kokemuksia oli selvästi hankalampi sanoittaa.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan on selkeää, että kiireen kokemuksiin vaikuttaa myös Levinen (2005) tutkimuksissaan huomioima kiireestä sosiaalisena tavoitetilana puhuminen. Useissa käsityksissä kiireelle annettiin merkityksiä, missä kiire koettiin sekä itselle annettuna tavoitteena, mikä kuitenkin aiheutti painetta ja stressiä, sekä ulkoa päin tulevana paineena (*”aina on jotain tekemistä”*). Mielestäni tämä tutkimustulos viittaa Laven ja Wegnerin (1991) tilannekohtaisen oppimisen ajatukseen – ehkäpä varhaiskasvatukselle yhteiskunnallisessa ja sosiaalisen median keskustelussa on annettu jo hiukan kaoottinen ja väistämättä kiireinen leima, mitä varhaiskasvatuksen henkilöstö työssään huomaamattaan sitoutuvat noudattamaan. Kiireen kokemiseen vaikuttavista rakenteellisista tekijöistä on ymmärrettävissä, että vastaajien mukaan erityisesti työssä jaksamiseen ja kiireettömyyden kokemukseen vaikuttaa ilmapiiri – on pystyttävä luottamaan siihen, ettei ole kiireen kanssa yksin, kiireen selättämiseen on yhteisiä keinoja ja sopimuksia siitä, miten kiireestä puhutaan ja miten asioita viedään eteenpäin. Tutkimustulosten perusteella on myös aiheellista pohtia sitä, onko suurille lapsiryhmille tehtävissä jotain, jos henkilöstöltä tulevan tiedon ja kokemuksen mukaan saamme jatkuvasti sen viestin, että pienempi lap-

simääriä mahdollista ei pelkästään laadukkaamman, tavoitteellisemman ja pedagogisemman työskentelyn, vaan myös lapsentahtisuuden, lapsen sensitiivisen kohtaamisen sekä työntekijöiden hyvinvoinnin parantumisen. Samasta ilmiöstä kielii myös suurista lapsimääristä johtuva työntekijöiden virittyneisyyden ja itsehillinnän ongelmien kasvu: lapsi, jos joku, on syytön kiireeseen, eikä ansaitse osakseen varhaiskasvatuksen henkilöstön kuormituksen lieveilmiöitä.

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat Lehdon ja Sutelan (2014) tutkimuksen tuloksia, joiden mukaan kiireen vaikutuksina nähtiin, ettei työtä ehditä tekemään niin hyvin kuin haluttaisiin, vuorovaikutukseen koettiin olevan turhan vähän aikaa, asiakkaiden – tässä tutkimuksessa lapset - ongelmiin on hankala paneutua, työ pyörii vapaa-ajallakin mielessä ja työssä on usein hankala jaksaa. Tämä tutkimus vahvistaa myös Hjeltin ja Karilan (2017) tutkimustuloksia siitä, että kiire muodostuu työtahdin ja laadun, sekä arvojen ja lapselle varatun ajan välisiin ongelmiin, tehokkuuden mittaamisen vaateen ja henkilöstömitoituksen ongelmiin sekä kasvatustilanteiden ulkopuolisiin tehtäviin.

Tutkimustuloksissa mielenkiintoista oli se, että kysyttäessä käsityksiä kiireettömyydestä, vastaajat reflektoivat omaa työtään, työn tekemisen keinojaan, suunnitteluaan sekä omaa vastuutaan kiireen tuntemisessa huomattavasti enemmän, kuin kiireen käsityksissä. Vastaajilla oli tulkintani mukaan vahva tarve tulla kuulluiksi kiireen kokemukseen liittyvän ahdinkonsa kanssa, mikä teki kiireen käsityksiä käsittelevistä vastauksista huomattavasti suurempia, painavampia ja tunteikkaampia, kuin kiireettömyyden käsityksistä. Pääosin kiireen ja kiireettömyyden käsitykset kuitenkin kulkevat limittäin ja tukevat toisiaan, sekä suuria ristiriitaisuuksia kokemusten välillä ei ollut.

6 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on validiteetin ja reliabiliteetin sijaan asianmukaisempaa pohtia uskottavuuden kautta (Eskola & Suoranta, 1998). Yleistettävyyden ongelmaa tällaisessa tutkimuksessa ei mielestäni ole kovin hedelmällistä pohtia, sillä tutkimuksessa on pyritty tietyn vastaajajoukon käsitysten kartoittamiseen (Alasuutari, 1998). Tässä tutkimuksessa aineisto on hankittu kahdesta Facebookin varhaiskasvatusyhteisöstä, joihin kuuluu varhaiskasvatuksen työntekijöitä ympäri Suomen, sekä kunnalliselta että

yksityiseltä puolelta. Uljens (1989) mukaan fenomenografisen tutkimuksen tuloksia voidaan pitää yleistettävänä esimerkiksi tietyn kulttuurin ja ryhmän sisällä, mutta vaikka aineistoni olikin kattava, en yrittäisi yleistää tuloksia koko Suomen varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiin.

Tutkimuksen luotettavuuteen kuuluu tutkimuksen aiheen, teorian ja metodivalinnan tarkastelu (Eskola & Suoranta, 1998). Kiireen ilmiöstä oli löydettävissä paljon materiaalia niin artikkeleiden, kolumnien, puheenvuorojen ja mittausten muodossa, mutta tämän tutkimuksen tarkoituksen puitteissa olen kokenut teoreettisen taustan ja aikaisemman tutkimuksen esittelyssä asianmukaisimmaksi vain tieteellisesti vertaisarvioitujen ja julkaistujen lähteiden, sekä muutamien ilmiötä painottavien nettilehtikirjoitusten käytön. Olen tutkimuksen aloittamisesta lähtien pyrkinyt pitämään tutkimuksen aiheen selkeänä ja tutkimusmenetelmään kattavasti tutustumalla pyrkinyt pitämään tutkimussuuntaukselle tyypillisen pyrkimyksen mielessäni. Mielestäni menetelmävalinnat ja eteneminen sopivat tutkimuksen tarkoitukseen ja vastaavat tutkimuskysymykseen.

Tutkimusaineiston keräämisen alussa minulle oli selvää, että fenomenografiselle tutkimukselle tavoitteena oleva syvä ymmärrys saavutetaan usein parhaiten syvähaastattelulla (Syrjälä ym., 1995), mutta kuten Aineiston hankinta ja osallistujat -kappaleessa perustelin, maailmanlaajuinen korona-pandemia rajoitti aineistonkeruuvaiheessa lähikontakteja ja tutkimuslupia, joten olen kyselytutkimuksen huolellisella suunnittelulla pyrkinyt varmistamaan, että kyselyyn vastaajat pääsisivät mahdollisimman laajasti pohtimaan kiireen ja kiireettömyyden kokemuksia työssään. Aineistonkeruutavan vuoksi huolehdin analyysivaiheessa tarkasti, että poimin vastauksista kaikki merkitysten rajatapauksetkin. Tässä tutkimuksessa tutkijan ja tutkimukseen osallistujien välinen vuorovaikutus jäi siis vähäiseksi, mikä toisaalta on voinut vaikuttaa positiivisesti myös vastaajien vapautuneeseen ja rehelliseen vastaamiseen.

Niikon (2003) mukaan fenomenografinen tutkimus on saanut osakseen arvostelua, sillä analyysiprosessin kuvaaminen jää usein epäselväksi. Olen omassa analyysissäni pyrkinyt tekemään etenemisen vaiheet niin läpinäkyviksi, että lukijalle syntyy selkeä näkemys valinnoistani sekä niihin ohjanneista periaatteista. Oman tulkintani olen tuloksissa pyrkinyt perustelemaan kattavin aineistoesimerkein.

Tämän tutkimuksen tekemiseen ja aineiston tulkintaan vaikuttaa epäilemättä oma taustani yliopistokoulutettuna kasvatustieteilijänä, varhaiskasvatuksen opettajana työskennelleenä, sekä ilmiöön perehtyneenä ja joku toinen tutkija olisi voinut tehdä erilaisia tulkintoja (Ronkainen ym., 2011). Tuomi ja Sarajärvi (2009) huomauttavat, että tutkimuksesta voi tehdä ongelmallisen, jos tulkintojen muodostamiseen vaikuttaa tiedon antajien sijaan tutkijan omat käsitykset. Tässä pyrin kuitenkin pitämään fenomenografiseen tutkimukseen kuuluvasta toisen asteen näkökulmasta tiukasti kiinni ja raportoimaan juuri sen, mikä on juuri vastaajan käsitys. Tulossiossa olen pyrkinyt tuomaan oman tulkintani esiin puhumalla aina suoraan omasta tulkinnastani, jotta lukijalle olisi mahdollisimman selvää, milloin puhun vastaajien merkityksistä ja milloin omasta tulkinnastani. Nämäkin esimerkit olen perustellut aineistoesimerkein.

Tutkimuksen luotettavuuden pohdintaan kuuluu myös eettisten näkökulmien huomiointi. Aloitan eettisen pohdinnan tutkimukseen osallistuneiden näkökulmasta. Tähän tutkimukseen osallistuneet vastaajat ovat olleet tietoisia tutkimuksen aiheesta ja tarkoituksesta jo ennen kyselypohjan avaamista, sekä vastanneet jokainen vapaaehtoisesti (Kosonen ym., 2018). Jo saatetekstissä ennen kyselyn avaamista olen informoinut vastaajia, ettei heitä tulla tunnistamaan antamiensa tietojen perusteella ja olen poistanut vastauksista kaikki vastaajatiedot analyysin ensimmäisestä vaiheesta lähtien. Jokainen vastaaja on antanut suostumuksensa vastausten lähettämiseen ja tutkimuksessa käyttämiseen. Luvan vastausten lähettämiseen pyysin verkkokyselypohjassa vasta juuri ennen vastausten lähettämistä, jotta vastaaja tiesi kyselyn täyttämisen jälkeen, millaisten tietojen tallentamiseen ja käsittelyyn on suostumassa (Kosinski ym., 2015). Haittaa tutkimukseen vastaajille koitui lähtökohtaisesti vain vastaamiseen kuluneen ajan verran ja monen vastauksen kohdalla koin, että monella vastaajalla oli ehkä tarvekin puhua aiheesta. Tarve oman kokemuksen kertomiselle oli suuri. On myös mahdollista, että vastaaja on voinut niin sanotusti ”puhua suunsa puhtaaksi”, mutta toisaalta tässä tutkimuksessa autenttinen kokemus on juuri se, mitä tutkitaankin.

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty vain reilun viikon aikana, joten voi ajatella, että samat ilmiöt, kuten koronapandemia on vaikuttanut kaikkiin samanaikaisesti ja yhteiskunnallinen tilanne ja keskustelu on vaikuttanut kaikkiin vastaajiin samalla tavalla. Jos aineisto olisi kerätty pidemmällä aikavälillä, olisivat käsitykset voineet olla erilaisia. Toisaalta edelleen tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita varhaiskasvatuksen henkilöstön

henkilökohtaisista käsityksistä, mitkä voivat olla vastausajankohdasta huolimatta yhteyksissä eri aikoihin ja erilaisiin tapahtumiin.

7 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat aikaisempaa tutkimusta varhaiskasvatuksessa koetusta kiireestä, mutta antavat tarkempaa ja subjektiivisempaa tietoa varhaiskasvatuksen työssä koetusta kiireestä kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Vaikka tuloksissa toistuu samoja teemoja, kuin aikaisemmassa kiireen tutkimuksessa, on tämän tutkimuksen tutkimusaineistosta nähtävissä teemoja, mitkä herättävät uusia kysymyksiä varhaiskasvatuksen työn kiireen ilmiön tutkimisessa. Koko tutkimusaineistossa ei esimerkiksi ollut yhtäkään vastausta, missä olisi suoraan todettu, että vastaajan kiireettömyyden kokemukseen vaikuttaisi oman koulutustaustan mukaisen työn tekeminen. Tämä herättää kysymyksiä siitä, miten oma osaaminen peilautuu kiireen kokemiseen ja kehitetäänkö varhaiskasvatuksessa tarpeeksi osaamista esimerkiksi jatkokoulutusmahdollisuuksilla?

Tämän tutkimuksen selkeä johtopäätös on, että varhaiskasvatuksen kentälle tarvitaan työtehtävien selkeyttämistä, yhtenäisempää koulutusta ja eritoten henkilöstön työhön vaikuttamisen mahdollisuuksia. Moni vastaaja toi esiin menetelmällistä osaamista ja oman toiminnan pohdintaa kiireen kokemuksiin vaikuttamisessa, mutta vastaaminen kysymyksen tapahtui valtaosin oman kokemuksen kertomisen kautta. Kiireettömyyden kokemuksia kysyttäessä vastaajat taas asennoituivat vastaamiseen välittömästi reflektoidvasti ja omaa vastuutaan pohtien. Selvä pyyntö varhaiskasvatuksen henkilöstön puolesta onkin, että varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamista, kokemusta ja tarpeita kuultaisiin ja hyödynnettäisiin hallinnon ja päättäjien päätöksenteon ja linjausten tukena. Annetaanko yhteiskunnan puolesta aikaa ja resursseja todellisuudessa riittävästi ja kun annetaan, mihin tämä kehitys suuntautuu? Onko kiire yksilön kokemuksen sijaan kuitenkin sosiokulttuurinen, yhteisesti jaettu ilmiö ja vaatimus työssä? Jatkotutkimusehdotukseni olisikin, että varhaiskasvatuksen henkilöstön keskuudessa tehtäviin vaikkapa kriittistä diskurssitutkimusta kiireen ja kiireettömyyden käsityksistä ja että näitä puheenvuoroja käytettäisiin asiantuntijatietona hyväksi alan kehittämisessä. Jatkotutkimuksena voitaisiin myös kes-

kittyä tutkimaan sitä, *miksi* kiirettä koetaan. Varhaiskasvatus on lopulta yhteiskunnallisen, tuottamattoman menoerän sijaan palvelu, missä vanhempien työssäkäynnin mahdollistamisen lisäksi tähdätään erityisesti lapsen tasapainoiseen ja laadukkaaseen oppimiseen, kasvuun ja kehitykseen, lähtökohtien tasaamiseen ja sellaisenaan tärkeä yhteiskunnan jatkuvuuden edellytys. Otetaanko alalla työskentelevien kokemuksia huomioon kehitystyössä ja jos otetaan, olisiko sillä todellista vaikutusta kiireen kokemusten vähentämiseen? Toisaalta pohdinnan arvoista on myös, että vaikka henkilökunta tietää jo nyt, millaisia keinoja kiireen vähentämiseen on, ilmiö silti elää ja voi hyvin. Voisiko tästä päätellä, että kiire ei välttämättä ole yleisen käsityksen sijaan vain negatiivinen asia? Myös tämän tutkimuksen tuloksissa ilmeni, että niin kutsutusta sopivasta kiireestä käytettiin käsitteitä ”hyvä tekemisen meininki” ja ”sellainen hyvä sutina”. Ovatko tällaiset puheenvuorot enää puheenvuoroja ”sopivan” kiireen puolesta, vaan ennemminkin vaikkapa tekemisen flow-tilan puolesta? Kiireen käsite sisältää valtavasti merkityksiä sen luonteesta, minkä vuoksi kiireen diskurssin ja sen vaikutusta työelämään täytyy tutkia ja avata. Kiire varmasti on osaltaan myös varhaiskasvatuksen työkäsitteistöön kuuluva ammattisana kuvaamaan tekemisen olotilaa, mitä oletetaan tunnettavan työpäivän aikana. Oleellista on, miten kaukana sopivan kiireen ja uupumuksen kokemukset ovat toisistaan.

Kiireestä ja uupumuksesta on puhuttava myös varhaiskasvatuksen kentällä. On varhaiskasvatuksen arvoperustan vastaista, että varhaiskasvatuksen henkilöstö joutuu tekemään työtä sellaisessa ympäristössä ja ilmapiirissä, mikä estää työn tärkeimmän tehtävän toteutumisen, lapsen oppimisen, kasvamisen ja kehityksen tukemisen sekä sensitiivisen kohtaamisen. Julkisessa keskustelussa ja päätöksenteossa varhaiskasvatuksesta menoeränä puhuminen vaikuttaa automaattisesti myös työntekijöiden omiin työstä puhumisen tapoihin ja sitä kautta myös työn merkittävyyteen ja mielekkyyteen. Tähän arvokysymykseen kuuluu myös ammattiryhmien välisten työtehtävien epäselvyys ja pätevän henkilökunnan puute. Tämän kappaleen myötä palaan sosiokulttuuriseen näkökulmaan sekä Levinen (2005) ajatukseen kiireestä: onko varhaiskasvatuksen kontekstissakin kiire tosiaan yhteisesti jaetun ymmärryksen puitteissa kokemus, mitä jokaisen kuuluu tuntea ollakseen ympäröivän yhteisön ja kulttuurin silmissä työntekijänä arvokas ja hyvä?

Tämän tutkimuksen tarkoituksena ei kuitenkaan ole väittää, että kiireen ylläpitämisestä vastaavat vain resurssiongelmat ja hallinnolliset tekijät, vaan myös kääntää varhaiskas-

vatuksen henkilöstön katse kohti omaa toimintaa. Esimerkiksi tuloksissa tulkittu kiireetömyys tehtynä työnä -teema sisälsi erikoisia vastauksia, joiden perimmäisiä merkityksiä oli hankala tulkita:

” [Työ tuntuu kiireettömältä] kun päivän toiminnot on tehty ja ollaan siirrytty ulos odottamaan kotiinlähtöä ”

Oma tulkintani on, että näissä tapauksissa vastaukset on kirjoitettu nopeasti ja paljoka ajattelemta, mutta toisaalta myös siinä on vaaran paikka: se, mitä sanomme ja puhumme muokkaavat jatkuvasti ympäristöämme. Millaisia arvopainotuksia annamme lapsen varhaiskasvatuspäivän kululle, leikille, ulkoilulle ja yhdessä olemiselle sekä ylipäättään omalle työllemme? Varhaiskasvatuksen henkilöstön on hyvä yhdessä työyhteisön kanssa miettiä, mikä nähdään työn tavoitteena ja millaiset asiat ovat työn ohjaavia arvoja. Tätä tutkimusta lukiessa täytyy kuitenkin huomioda, että tutkimusaineistossani ei olla kysytty päiväkotien johtajien käsityksiä: tällöin johtajan ammatillinen vastuu toimintakulttuurin kehittämisestä ja arvoista olisi varmasti huomioitu eri tavalla.

Tämän tutkimuksen aineistosta nostetut käsitykset siitä, miten kiire vaikuttaa lapsiin, ajoivat pohtimaan sitä, millainen työtilanne on jo niin kiireinen, että henkilökunta ei pysty pitämään ammatillisuudestaan kiinni? Myös Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa mainitaan erikseen ei-toivottu toimintakulttuuri, mitä jokaisen varhaiskasvatuksessa työskentelevän on sitouduttava välttämään (Opetushallitus, 2018, 29). Tutkimusaineiston perusteella varhaiskasvatuksen henkilöstön puheesta kuultaa huoli siitä, että lapsen oikeus kiireettömään olemiseen ei toteudu ja että lapsella tulee tunne siitä, että kiire on hänen aiheuttamaansa. Lapsen kiireettömyyden tunteen turvaaminen ja sen saavuttamiseen tarvittavat keinot ovat todellisia varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattieettistä ja ammatitaitoista pohdintaa vaativia kysymyksiä, joihin täytyy löytää aikaa ja keinoja niin yksilön, mutta erityisesti yhteisesti työyhteisön kesken.

Työssä jaksamiseen ja kiireettömyyden kokemukseen tarvitaan työyhteisöä. On tärkeää, että työtoveri nähdään ja että omien kuulumisten ja voimien kertomiselle on aikaa, ja että saa apua, joskus jopa pyytämättä. Kun henkilöstöllä on tunne siitä, että he todella puhaltavat yhteen hiileen, suunnitelmat ja tavoitteet tähtäävät yhteisiin ja selkeisiin päämääriin, on kiireettömyyden kokemus todennäköisempää. Näiden tutkimustulosten myötä kannus-

tan varhaiskasvatuksen henkilöstöä pohtimaan omaa työtä ja sen järjestämistä ja jos kii-
reen kokemus on omasta toiminnasta huolimatta liikaa, puhumaan johtajille, jotka ovat
varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan vastuussa var-
haiskasvatustoiminnasta. Varhaiskasvatusta ohjaavat velvoittavat asiakirjat, mutta sen to-
teuttamisen mahdollistavat hyvin moninaiset menetelmät ja toimintatavat. Varhaiskasva-
tus on mahdollista järjestää niin, että työstä voi nauttia ja työssä on hyvä olla – niin lap-
silla kuin henkilöstölläkin.

Lähteet

- Aalto, K. & Varjonen, J. (2012). Ajankäytön rytmit arjen kuvaajana. Teoksessa M. Lammi, M. Pantzar, T. Koivunen (toim.), *Arjen kartat ja rytmit. Kuluttajakeskuksen vuosikirja 2012*. (s. 35-63). Tampereen yliopistopaino.
- Al-Adwan, F-E-Z. & Al-Khayat, M-M. (2017). Psychological Burnout in Early Childhood Teachers: Levels and Reasons. *International Education Studies*; Vol. 10, No. 1; 2017
- Alasuutari, P. (2011). Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino.
- Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinos, J., Pekuri, H-M., Polvinen, M. Laaksonen, R. & Lamberg. K. (2014). Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistele- van työryhmän tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75258/tr12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Green, T. (2005). Work culture and discrimination. *California law review*, 93(3), 623-684.
- Green, F. (2006). Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. Princeton University Press.
- Haapaniemi, P. (2013). Fenomenografisen analyysin lähtökohdat ja esimerkki aineiston analyysistä sosiaalityön tutkimuksessa. Tampereen yliopisto: Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.
- Hakala, J-T. (2010). Pakattu aika. Kiireen imusta hallittuun hidasteluun. Gummerus Kustannus Oy.
- Helsingin Sanomat. (18.9.2020). Joidenkin ihmisten jatkuva kiire onkin mielikuvituksen tuotetta, sanoo psykoterapeutti – Nämä asiat kiireisen kannattaa kysyä itseltään. Haettu osoitteesta <https://www.hs.fi/elama/art-2000006639158.html>
- Hietajärvi, H. (2019). Kiireen kesytystä ja kallista aikaa. Kriittinen diskurssitutkimus kiireestä ja ajasta suomalaisessa työelämässä [pro gradu -työ, Lapin yliopisto]. Lauda Lapin yliopiston julkaisuarkisto. <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/63796>
- Hjelt, H. & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 15 (3) – 2017.

Huusko, M. & Paloniemi, S. (2006). Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus* 37 (2), 162–173.

Huusko, M. & Paloniemi, S. (2016). Fenomenografia ja variaatioteoria aikuiskasvatustieteen tutkimuksessa. *Aikuiskasvatus*, 36 (2), 119-121.

Häkkinen, K. (1996). Fenomenografisen tutkimuksen juuria etsimässä. Teoreettinen katsoaus fenomenografisen tutkimuksen lähtökohtiin. Jyväskylän yliopistopaino.

John-Steiner, V. & Mahn, H. (1996). Sociocultural approaches to learning and development: a Vygotskian framework. *Educational psychologist*, 31(3/4), 191-206.

Kainuun Sanomat. (2.10.2019). Mieliä Kajaanin varhaiskasvatuksesta: Säästöt vievät työstä ilon ja johtavat uupumiseen. Haettu osoitteesta <https://www.kainuunsanomat.fi/artikkeli/mielipide-kajaanin-varhaiskasvatuksesta-saastot-vievat-tyosta-ilon-ja-johtavat-uupumiseen-170799125/>

Kandolin, I. & Huuhtanen, P. (2000). Määrälliset joustot, työyhteisö ja hyvinvointi. Teoksessa A-M. Lehto & N. Järnefelt (toim.), *Jaksaen ja joustaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. (s. 107-122). Hakapaino Oy.

Kakkori, L. & Huttunen, R. (2014). Fenomenologia, hermeneutiikka ja fenomenografinen tutkimus. Teoksessa A. Saari, O-J Jokisaari & V-M. Värri (toim.), *Ajan kasvatus. Kasvatustilafilosofia aikalaismetodiä*. (s. 367-401). Tampereen yliopistopaino.

Karila, K. (1997). Lastentarhanopettajan kehittyvä asiantuntijuus. Lapsirakkaasta opiskelijasta kasvatuksen asiantuntijaksi. Oy Edita Ab.

Karila, K. (2016). Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016. Opetushallitus: Raportit ja selvitykset 2016:6.

Karila, K. & Kupila, P. (2010). Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos.

Kauhanen, Erkki A (2005). Kiire - pahin vitsaus sitten mustan surman? *Tiede-lehti* 7 (25).

Kosinski, M., Matz, S-C., Gosling, S-D., Popov, V. & Stillwell, D. (2015). Facebook as a research tool for the social sciences: Opportunities, challenges, ethical considerations, and practical guidelines. *American Psychologist* 70: 6, 543-556.

Kosonen, M., Laaksonen, S_M., Terkamo-Moisio, A. & Rydenfelt, H. (2018). Sosiaalinen media ja tutkijan etiikka. Saatavilla <https://etiikka.fi/tutkimusetiikka/sosiaalinen-media-ja-tutkijan-etiikka/>

Laki lasten päivähoitosta 36/1973 19.1.1973
saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1973/19730036>

- Lehto, A-M. (2006). Työpaineet ja kiirekokemukset. Teoksessa A-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.), *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. (s.249-274). Tilastokeskus. Yliopistopaino.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus.
- Lehto A-M, & Sutela H. (2014). Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus.
- Levine, R. (2005). A geography of busyness. *Social Research* 72: 2, 355–370.
- Niemelä, A-L. (2006). Kiire ja työn muutos. Tapaustutkimus kotipalvelutyöstä. Yliopistopaino.
- Niikko, A. (2003). Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja. Joensuun yliopistopaino.
- Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2016: 53 218–222.
- Onnismaa, E-L., Kalliala, M. & Tahkokallio, L. (2017). Koulutuspoliittisen paradoksin jäljillä – Miten varhaiskasvatus muotoutui sosiaalialan koulutuksia suosivaksi. *Kasvatus & Aika* 11(3) 2017, 4–20.
- Patton, M. (1990). Qualitative evaluation and research methods (169-186). Beverly Hills, CA: Sage.)
- Paquette, K-R. & Rieg, S-A. (2016). Stressors and coping strategies through the lens of Early Childhood/ Special Education pre-service teachers. *Teaching and Teacher Education* 57 (2016) 51e58.
- Pääkkönen, H. (2015). Työajan viikkorytmit. Teoksessa A-H. Anttila, T. Anttila, M. Liikanen & H. Pääkkönen (toim.) *Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa* (33-44). Tilastokeskus.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne S. & Paavilainen, E. (2011). Tutkimuksen voimasanat. WSOYpro Oy.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. (2004). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.
- STTK 2019. Henkinen ja fyysinen kuormitus työssä. Saatavilla <https://www.sttk.fi/materiaalit/22710/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2018). Työolobarometri 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2018.
- Uljens, M. (1989). Fenomenografi – forskning om uppfattningas. Studentlitteratur.
- Opetushallitus (2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Määräykset ja ohjeet 2018: 3a.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018 13.7.2018

saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidp447574832>

Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S. & Sulonen, H. (2018). Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 24:2018

Virtanen, J. (2009). Elisabeth Alander, Aukusti Salo ja suomalaisen lastentarhan idea. *Kasvatus & Aika* 3 (3) 2009, 65-78

Vygotski, L. (1978). *Mind in society*. Harvard University Press.

Wertsch, J. (1990). The voice of rationality in a sociocultural approach to mind. Teoksessa L. Moll (toim.) *Vygotsky and education. Instructional implications and applications of sociohistorical psychology*. (s.111–126). Cambridge University Press.

Yle Uutiset. (22.9.2016). Stressitesti. Haettu osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-9182375>

Yle Uutiset. (5.3.2018). Lakkaa puhumasta kiireestäsi ja ole läsnä – kiirettä voi itse vähentää ja se kannattaa. Haettu osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-10098547>

Yle Uutiset.(18.12.2019). Lasten joulunajan hoidossa luotetaan työpaikkojen joustoon ja perheiden järjestelykykyyn: "Kunnan on pakko järjestää palvelu". Haettu osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11123809>

Ylikännö, M. (2015). Kenellä on kiire? Suomalaisten kiireen kokemukset ja ajankäyttö. Teoksessa A-H. Anttila, T. Anttila, M. Liikanen & H. Pääkkönen (toim.) *Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa* (73-87). Tilastokeskus.

Liitteet

Liite 1 – Kiireen merkitysryhmät

1.Kiire aikuisen luomana ilmiönä	2.Kiire asenteena	3.Kiire byrokratian noudattamisena	4.Kiire työntekijän epäasiallisena toimintana	5.Kiire epäselvistä työnkuvista johtuvana	6. Kiire fyysisten oireiden aiheuttajana	7. Kiire haastavana vuorovai- kutustilanteina	8. Kiire haasteellisina lapsina
9. Kiire haasteena omien työtehtävien tekemiselle	10. Kiire hektisinä tilanteina	11.Kiire henkilökohtaisina kokemuksina	12.Kiire henkilöstön vähyytenä	13.Kiire hoputtamisena	14. Kiire huonon ennakoinnin seurauksena	15. Kiire huonona ilmapiirinä	16. Kiire itsehillinnän ongelmien tuojana
17. Kiire jatkuvan tarkkaavuuden vaatimuksina	18.Kiire jatkuvana tilana	19. Kiire kyynisyyden aiheuttajana	20. Kiire lamaannuttavana tekijänä	21. Kiire lapsen kohtaamisen esteenä	22. Kiire lasten kanssa toimimisena	23. Kiire liian tiukkoina aikataulusuunnitteluina	24. Kiire liian vähäisenä työaikana
25. Kiire ”multitas- kaamisen” pakollisuutena	26.Kiire omasta toiminnasta johtuvana	27. Kiire omien perustarpeiden esteenä	28. Kiire pakollisena ilmiönä	29. Kiire paperi- ja kirjaustöinä	30. Kiire perusar- kena	31. Kiire riittämättömyyden tunteina	32. Kiire rutiineista poikkeavina töinä ja tapahtumina
33. Kiire ryhmän hallinnan vaikeuksina	34. Kiire sijaiskäytäntöinä	35. Kiire stressin aiheuttajana	36. Kiire suunnitelmien muutoksena	37. Kiire suurena lapsimääränä	38. Kiire suurena vastuuna	39. Kiire yksiköiden toimintatoina työra- ken- teina	40. Kiire tarkkaavuuden ongelmien tuojana
41. Kiire tavoitteena	42. Kiire tehokkuuden lisääjänä	43. Kiire tehokkuuden esteenä	44. Kiire toimimattomina työvuorosuunnitteluina	45. Kiire toimimattomina tiloina	46. Kiire työviil- tyvyyden esteenä	47. Kiire turnausväsymyksenä	48. Kiire tyytymättömyytenä omaan työhön
49. Kiire työnkuvaan kuulumattomina työtehtävinä	50. Kiire työn arvostuksen ongelmienä	51. Kiire työn epäta- saisena ja- kautumise- na	52. Kiire työn hallin- nan mene- tyksenä	53. Kiire oman työn huonona suunnitteluna	54. Kiire työn keskeytyksinä	55. Kiire työn lykkäytymisenä	56. Kiire ylitöinä
57. Kiire työn organisoimisen ongelmienä	58. Kiire työn pakollisena priorisointina	59. Kiire työn rauhattomuutena	60. Kiire työn suorittamisena	61. Kiire työn vaatimusten ja määrän kasvuna	62. Kiire työpaikasta riippuvana ilmiönä	63. Kiire työstä irtautumisen mahdotto- muutena	64. Kiire työtoverin toiminnasta johtuvana ilmiönä
65. Kiire tiimien epäselvänä työn organisoimista johtuvana	66. Kiire työn kasaantumisena	67. Kiire uuden opeteluun liittyvänä ilmiönä	68. Kiire vahinkojen ennustajana	69. Kiire vaikutusmahdollisuuksien puutteena	70. Kiire vasun mukaisen ja pedagogisen toiminnan vaarantumisena	71. Kiire johdolta tulevina tehtävinä	72. Kiire tiimityön ulkopuolisina, ylimääräisinä töinä
73. Kiire koronan vaikutuksena							

Liite 2 – Kiireettömyyden merkitysryhmät

1. Kiireettömyys perustehtävään keskittymisenä	2. Kiireettömyys asennoitumisena	3. Kiireettömyys avun saamiseen luottamisena	4. Kiireettömyys hyvänä tiimityön organisoinnina	5. Kiireettömyys hyvänä työn suunnitteluna	6. Kiireettömyys itselle armoollisena olemisena	7. Kiireettömyys itsensä rauhoittamisena	8. Kiireettömyys itsenäisenä työnä
9. Kiireettömyys keskeytysten sietämisenä	10. Kiireettömyys kykynä joustaa suunnitelmissa	11. Kiireettömyys lapsen ilona	12. Kiireettömyys lapsen kohtaamisena	13. Kiireettömyys sovitutena toimintamallina	14. Kiireettömyys lapsentahtisuutena	15. Kiireettömyys lapsilta saatuna palautteena	16. Kiireettömyys lasten osallistamisena
17. Kiireettömyys lasten poissaoloina	18. Kiireettömyys työhön vaikuttamisena	19. Kiireettömyys muutoksiin varautumisena	20. Kiireettömyys omasta jaksamisesta huolehtimisena	21. Kiireettömyys mahdollisuutena rauhoittua	22. Kiireettömyys omien työtehtävien toteutumisenä	23. Kiireettömyys oman työtiimin paikalla olemisenä	24. Kiireettömyys oman rauhallisen toiminnan tuloksena
25. Kiireettömyys perusarkena	26. Kiireettömyys pieninä ryhmäkokoina	27. Kiireettömyys pysähtymisenä	28. Kiireettömyys päivälepona	29. Kiireettömyys rauhallisena työaikana	30. Kiireettömyys resursseista huolehtimisena	31. Kiireettömyys riittävänä henkilöstömääränä	32. Kiireettömyys riittävänä työaikana
33. Kiireettömyys selkeinä lapsiryhmän toiminnan rakenteina	34. Kiireettömyys selkeinä työtehtävinä	35. Kiireettömyys sopivana työtahtina	36. Kiireettömyys tehtynä työnä	37. Kiireettömyys toimivana työvuorosuunnitteluna	38. Kiireettömyys toimivana oppimisympäristönä	39. Kiireettömyys toimivina yhteisinä rakenteina	40. Kiireettömyys työkokemuksena
41. Kiireettömyys työn jakamisena	42. Kiireettömyys työn laiminlyömisena	43. Kiireettömyys työn priorisoinnina	44. Kiireettömyys työrauhana	45. Kiireettömyys työtehtävän muutoksena	46. Kiireettömyys työyhteisön tukena	47. Kiireettömyys ulkoiluna	48. Kiireettömyys vaivattomaksi ja pedagogisen toiminnan toteutumisenä
49. Kiireettömyys vähäisenä työmääränä	50. Kiireettömyys väljinä aikatauluina	51. Kiireettömyys ylitöinä	52. Kiireettömyys koronasta aiheutuneena ilmiönä				

Liite 3 – Kiireen kategoriat

1. Kiire opittuna tapana toimia 1. Kiire aikuisen luomana ilmiönä 2. Kiire asenteena 26. Kiire omasta toiminnasta johtuvana 42. Kiire tehokkuuden lisääjänä
2. Kiire työhön kuuluvana ilmiönä 18. Kiire jatkuvana tilana 28. Kiire pakollisena ilmiönä 30. Kiire perusarkena 67. Kiire uuden opetteluun liittyvänä ilmiönä
3. Kiire rakenteellisina haasteina 5. Kiire epäselvistä työnkuvista johtuvana 14. Kiire huonon ennakkoinnin seurauksena 23. Kiire liian tiukkoina aikataulusuunnitteluina 39. Kiire yksiköiden toimimattomina työrakenteina 53. Kiire oman työn huonona suunnitteluna 57. Kiire työn organisoinnin ongelmoina 65. Kiire tiimien epäselvänä työn organisoinnista johtuvana
4. Kiire aikaresurssin haasteina 9. Kiire haasteena omien tehtävien tekemiselle 24. Kiire liian vähäisenä työaikana 43. Kiire tehokkuuden esteenä 55. Kiire työn lykkääntymisenä 56. Kiire ylitöinä 66. Kiire työn kasaantumisenä
5. Kiire henkilöstöresurssin ongelmoina 12. Kiire henkilöstön vähyytenä 34. Kiire sijaiskäytäntöinä 44. Kiire toimimattomana työvuorosuunnitteluna
6. Kiire henkilöstön rakentamana huonona työilmapiirinä 4. Kiire työntekijän epäasiallisena toimintana 15. Kiire huonona ilmapiirinä 19. Kiire kyynisyyden aiheuttajana 41. Kiire tavoitteena 46. Kiire työviihtyvyyden esteenä
7. Kiire itsestä ulkoisena tekijänä 32. Kiire rutiineista poikkeavina töinä ja tapahtumina 36. Kiire suunnitelmien muutoksena 49. Kiire työnkuvaan kuulumattomina työtehtävinä 51. Kiire työn epätasaisena jakautumisena 54. Kiire työn keskeytyksinä 62. Kiire työpaikasta riippuvana ilmiönä 64. Kiire työtoverin toiminnasta johtuvana ilmiönä 72. Kiire tiimin ulkopuolisina, ylimääräisinä töinä
8. Kiire työmäärän ja vaatimusten kasvuna 3. Kiire byrokratian noudattamisena 29. Kiire paperi- ja kirjaustöinä 38. Kiire suurena vastuuna 61. Kiire työn vaatimusten ja määrän kasvuna 71. Kiire johdolta tulevana tehtävinä

<p>9. Kiire työympäristön rauhattomuutena</p> <p>10. Kiire hektisinä tilanteina</p> <p>13. Kiire hoputtamisena</p> <p>17. Kiire jatkuvan tarkkaavuuden vaatimuksena</p> <p>25. Kiire ”multitaskaamisen” pakollisuutena</p> <p>59. Kiire rauhattomuutena</p> <p>45. Kiire toimimattomina tiloina</p> <p>47. Kiire turnausväsymyksenä</p> <p>73. Kiire koronan vaikutuksina</p>
<p>10. Lapsiryhmän vaikutus kiireeseen</p> <p>7. Kiire haastavina vuorovaikutustilanteina</p> <p>8. Kiire haasteellisina lapsina</p> <p>22. Kiire lasten kanssa toimimisena</p> <p>33. Kiire ryhmän hallinnan vaikeuksina</p> <p>37. Kiire suurena lapsimääränä</p> <p>68. Kiire vahinkojen ennustajana</p>
<p>11. Kiire työn merkittävyyden vaarantajana</p> <p>21. Kiire lapsen kohtaamisen esteenä</p> <p>31. Kiire riittämättömyyden tunteina</p> <p>48. Kiire tyytymättömyytenä omaan työhön</p> <p>50. Kiire työn arvostuksen ongelmia</p> <p>52. Kiire työn hallinnan menetyksenä</p> <p>58. Kiire työn pakollisena priorisointina</p> <p>60. Kiire työn suorittamisena</p> <p>69. Kiire vaikutusmahdollisuuksien puutteena</p> <p>70. Kiire vasun mukaisen ja pedagogisen toiminnan vaarantumisena</p>
<p>12. Kiire oman hyvinvoinnin uhkana</p> <p>6. Kiire fyysisten oireiden aiheuttajana</p> <p>11. Kiire henkilökohtaisena kokemuksena</p> <p>16. Kiire itsehillinnän ongelmien tuojana</p> <p>20. Kiire lamaannuttavana tekijänä</p> <p>27. Kiire omien perustarpeiden esteenä</p> <p>35. Kiire stressin aiheuttajana</p> <p>40. Kiire tarkkaavuuden ongelmien tuojana</p> <p>63. Kiire työstä irrottautumisen mahdottomuutena</p>

Liite 4 – Kiireettömyyden kategoriat

1. Kiireettömyys lapsen oikeutena 1. Kiireettömyys perustehtävään keskittymisenä 11. Kiireettömyys lapsen ilona 12. Kiireettömyys lapsen kohtaamisena 14. Kiireettömyys lapsentahtisuutena 15. Kiireettömyys lapsilta saatuna palautteena 16. Kiireettömyys lasten osallistumisena 33. Kiireettömyys selkeinä lapsiryhmän toiminnan rakenteina
2. Kiireettömyys työn lähtökohtana 22. Kiireettömyys omien työtehtävien toteutumisena 25. Kiireettömyys perusarkena 35. Kiireettömyys sopivana työtahtina 48. Kiireettömyys vasun mukaisen ja pedagogisen toiminnan toteutumisena
3. Kiireettömyys lapsiryhmän kokona 17. Kiireettömyys lasten poissaoloina 26. Kiireettömyys pieninä ryhmäkokoina 52. Kiireettömyys koronasta aiheutuneena ilmiönä
4. Kiireettömyys toimivina rakenteina 4. Kiireettömyys hyvänä tiimityön organisointina 5. Kiireettömyys hyvänä työn suunnitteluna 13. Kiireettömyys sovituna toimintamallina 30. Kiireettömyys resursseista huolehtimisena 32. Kiireettömyys riittävänä työaikana 34. Kiireettömyys selkeinä työtehtävinä 38. Kiireettömyys toimivana oppimisympäristönä 39. Kiireettömyys toimivina yhteisinä rakenteina 44. Kiireettömyys työrauhana
5. Kiireettömyys työyhteisön aikaansaamana 3. Kiireettömyys avun saamiseen luottamisena 23. Kiireettömyys oman työtiimin paikalla olemisena 31. Kiireettömyys riittävänä henkilöstömääränä 37. Kiireettömyys toimivana työvuorosuunnitteluna 41. Kiireettömyys työn jakamisena 46. Kiireettömyys työyhteisön tukena
6. Kiireettömyys hetkessä 28. Kiireettömyys päivälepona 29. Kiireettömyys rauhallisena työaikana 36. Kiireettömyys tehtynä työnä 47. Kiireettömyys ulkoiluna 49. Kiireettömyys vähäisenä työmääränä 50. Kiireettömyys väljinä aikatauluina
7. Työntekijän osaaminen kiireettömyyden mahdollistajana 8. Kiireettömyys itsenäisenä työnä 18. Kiireettömyys mahdollisuutena vaikuttaa työhön 40. Kiireettömyys työkokemuksena 45. Kiireettömyys työtehtävien muutoksena
8. Kiireettömyys työn reflektointina 2. Kiireettömyys asennoitumisena 24. Kiireettömyys oman rauhallisen toiminnan tuloksena 27. Kiireettömyys pysähtymisenä
9. Kiireettömyys muutosten sietämisenä 9. Kiireettömyys keskeytysten sietämisenä 10. Kiireettömyys kykynä joustaa suunnitelmissa 19. Kiireettömyys muutoksiin varautumisena 43. Kiireettömyys työn priorisoimisena

10. Kiireettömyys omina voimavaroina 6. Kiireettömyys itselle armollisena olemisena 7. Kiireettömyys itsensä rauhoittamisena 20. Kiireettömyys omasta jaksamisesta huolehtimisena 21. Kiireettömyys mahdollisuutena rauhoittua
11. Kiireettömyys epäammatillisena toimintana 42. Kiireettömyys työn laiminlyömisenä 51. Kiireettömyys ylitöinä

Liite 5 - Aineiston kyselypohja

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten kokemuksia kiireestä

Tässä kyselyssä olen kiinnostunut varhaiskasvatuksen ammattilaisten henkilökohtaisista kiireen kokemuksista ja tuntemuksista työssä. Kerään taustatietoja tämän tutkimuksen tarkoituksiin ja vastaajaa ei tule olemaan mahdollista tunnistaa taustatietojen perusteella. Pidäthän huolen, että et mainitse vastauksissasi yksityishenkilöitä tai esimerkiksi työnantajiasi nimeltä. Kaikkea tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja vain tämän tutkimuksen tarkoitukseen.

Taustatietoja

Koulutuksesi varhaiskasvatuksen alalle

Nimikkeesi työpaikalla

- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
- varhaiskasvatuksen opettaja
- varhaiskasvatuksen sosionomi
- varhaiskasvatuksen erityisopettaja
- muu mikä

Ikäsi

Työkokemusvuotesi varhaiskasvatuksessa. Laske mukaan myös vuodet, mitkä olet välillä ollut poissa työstä esimerkiksi hoitovapaalla.

Onko työyhteisössä / tiimissä selkeät sovitut työroolit ja -tehtävät?

- kyllä
- ei
- muu

Miten roolit ovat jakautuneet ja oletko jakoon tyytyväinen?

Kokemuksiasi kiireestä työssä

Mikä on sinun kokemuksesi kiireestä omassa työarjessasi? Vastaa kokonaisin lausein, kiitos.

- Mitä kiire on sinun työssäsi?
- Missä tilanteissa työ tuntuu kiireiseltä?
- Kuinka usein koet työpäivän aikana, että on kiire?
- Missä tilanteessa työ tuntuu kiireettömältä?
- Miten kiire vaikuttaa sinun työntekooosi?
- Miten voit vaikuttaa siihen, että selviät kiireessä paremmin?
- Miten erotat, milloin työssäsi on sopivasti kiire ja milloin liian kiire?
- Onko kiireen kokemus muuttunut työurasi aikana?

Arvioi, kuinka paljon kiireen kokemuksia alla oleva tilanne sinulle aiheuttaa.

ei aiheuta kiireen tuntemuksia ----- aiheuttaa paljon kiireen tuntemuksia

1. Yksin koko lapsiryhmän ohjaaminen
2. Yhden lapsen ohjaaminen
3. Haastava kasvatustilanne

4. Yhteistyö vanhempien kanssa
5. Yhteistyö kasvatustiimin kanssa
6. Hyvä työilmapiiri
7. Tulehtunut työilmapiiri
8. Vaikutusmahdollisuus omaan työhön
9. Henkilöstön riittämättömyys
10. Kun työ on hyvin suunniteltu
11. Kun työtä ei ole suunniteltu riittävästi
12. Äkilliset suunnitelmien muutokset työpäivän aikana
13. Selkeä päiväjärjestys
14. Työtehtävien selkeä jakautuminen
15. Kun olet itse vastuussa tilanteesta (vaikkapa pienryhmätoiminta)
16. Kun et ole itse vastuussa tilanteesta
17. Kun olet vastuussa päiväkodin yhteisestä toiminnasta (esimerkiksi talon yhteinen laulhetki)
18. Kun joku muu on vastuussa päiväkodin yhteisestä toiminnasta
19. Varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteiden mukaan toimiminen
20. Johtajuuden selkeys (johtajuuden ja pedagogisen johtajuuden tehtävät ovat selkeät)
21. Yhteisesti sovittujen vastuutehtävien noudattaminen

Miten koet kiireen alla olevissa tilanteissa?

Mikä tai mitkä asiat aiheuttavat kiireen tunteen sinulle seuraavissa tilanteissa. Kuvittele tilanteet omassa ryhmässä tapahtuvaksi. Vastaa kokonaisin lausein, kiitos.

1. Olet aloittamassa pienryhmätoimintaa, mutta suunniteltuun toimintaan tarvittavia tavaroita ja materiaaleja ei ole kerätty valmiiksi.
2. Johtaja on maanantain viikkokokouksessa huomauttanut, että ryhmäsi lasten vasuista on kirjaamatta vielä kolme, talon toimintasuunnitelman korjaus on hoidettava loppuviikkoon mennessä ja keskiviikkona ryhmääsi tulee kaksi varahoitolasta loppuviikoksi.
3. Olette pitämässä lapsille liikuntatuokiota salissa toisen työntekijän kanssa. Kesken kaiken varajohtaja tulee pyytämään työkaverisi oven toiselle puolelle juttelemaan ja jätät yksin lapsiryhmän kanssa.
4. Yksi ryhmäsi työntekijöistä on sairastunut ja päivä on kulunut alimiehityksellä. Olette siirtymässä ulkoilusta sisälle lounaalle, kun kaksi ryhmäsi lasta riitautuu keskenään tulisesti ja ryhmä pitäisi saada sisälle.

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

Mitä muuta haluat kertoa aiheesta?

Annan luvan taustatietojeni ja vastausteni tallentamiseen ja niiden käyttämiseen tämän tutkimuksen tarkoituksiin.

- kyllä